

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE PROMOÇÃO A OFICIAL GENERAL
2015/2016**



TII

**A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DE GÉNERO NAS FORÇAS
ARMADAS ANGOLANAS: DIFERENÇAS E DESAFIOS A ULTRAPASSAR**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO
SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOUTRINA OFICIAL DAS
FORÇAS ARMADAS ANGOLANAS**

**António de Jesus Rodrigues
COR ART**



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DO GÉNERO NAS
FORÇAS ARMADAS ANGOLANAS: DIFERENÇAS E
DESAFIOS A ULTRAPASSAR**

COR ART^a António de Jesus Rodrigues

Trabalho de Investigação Individual do CPOG 2015/2016

Pedrouços 2016



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**A INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA DO GÉNERO NAS
FORÇAS ARMADAS ANGOLANAS: DIFERENÇAS E
DESAFIOS A ULTRAPASSAR**

COR ART^a António de Jesus Rodrigues

Trabalho de Investigação Individual do CPOG 2015/2016

Orientador: CMG José Carlos Miguel Picoito

Pedrouços 2016



Declaração de compromisso Anti Plágio

Eu, António de Jesus Rodrigues, declaro por minha honra que o documento intitulado A integração da perspectiva de género nas forças armadas angolanas: diferenças e desafios a ultrapassar corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida enquanto auditor do CPOG 2015/16 no Instituto Universitário Militar e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, 03 de Maio de 2016.

António de Jesus Rodrigues



Agradecimentos

Ao meu Deus todo poderoso.

Ao Tenente-General Batista Suzinho, Chefe da DPQ/Exe, ao Tenente-General António José Queiroz Comandante da AME, ao Coronel-Engenheiro Lourenço da Saúde (não há palavras para descrever a tua enorme disponibilidade), ao Coronel José Domingos Inácio, ao Tenente-Coronel Eduardo Baptista, pela pronta disponibilidade demonstrada, desde o início, para colaborar, contribuindo sobremaneira para uma melhor compreensão a todo processo ligado a integração do género feminino nas FAA.

Ao meu orientador, CMG José Carlos Miguel Picoito, pelas sugestões e muito especialmente pelo incentivo, disponibilidade e confiança demonstrada, tendo sido fundamental para o resultado alcançado.

Finalmente, mas de maneira muito especial à minha querida família, pelo apoio dado ao longo do curso, como também por me perdoarem pelas inúmeras horas, dias e meses em que nos privamos de nossas companhias.



Índice

Resumo	vii
Abstract.....	viii
Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos	ix
Introdução	1
1. Enquadramento da investigação.	8
1.1. Contexto.....	8
1.2. Base Concetual.	8
1.3. Revisão Bibliográfica.	8
1.4. Metodologia de Investigação.	8
2. A integração do género feminino no contexto atual das FAA. Desafios e perspetivas decorrentes da implementação do PNA.....	11
2.1. Generalidades.	11
2.2. A integração do género feminino nas FAA na realidade atual.....	11
2.3. A integração do género feminino na Administração Pública de Angola e níveis de incremento que resultam da implementação do PNA.....	17
2.4. Desafios e perspetivas de incremento da integração do género nas FAA conjugados com os interesses e prioridades da IM.....	22
2.5. Síntese Conclusiva.....	23
3. Análise dos Processos de consolidação da integração do género em Forças Armadas dos Países Aliados na CPLP.....	25
3.1. Processo de integração de género e respetivo enquadramento legal nas FFAA de Portugal.....	25
3.2. Processo de integração de género e respetivo enquadramento legal nas FA do Brasil.....	30
3.3. Processo de integração de género e respetivo enquadramento legal nas FA de Cabo-Verde.....	34
3.4. Perspetivas de aplicabilidade das experiências nas FAA	37
3.5. Síntese conclusiva.....	37
4. Potenciar a Integração do Género Feminino nas FAA	39



4.1. Análise do tipo de missões das UEO visando promover uma maior eficiência na integração do género feminino na IM.....	39
4.2. Integração do Género Feminino em Unidades de Combate	41
4.1. Síntese conclusiva.....	42
Conclusões.....	43
Bibliografia.....	45

Índice de Apêndices

Apêndice A — Plano Geral do Trabalho	Apd A-1
Apêndice B — Matriz de Validação	Apd B-1
Apêndice C — Conceitos	Apd C-1
Apêndice D — Questionário	Apd D-1

Índice de Figuras

Figura 1 - Efetivo feminino a prestar serviço militar nas FAA	15
Figura 2 - Classes militares em que o GF presta serviço nas FAA	15
Figura 3 - Evolução da Formação de Quadros 1988 a 2015	19
Figura 4 - Taxas de atividade e de emprego	20
Figura 5 - Taxas PEA	20
Figura 6 - População residente empregada na administração pública.....	21
Figura 7 - Exemplo de mulher nas Forças Armadas Portuguesas	25
Figura 8 - Efetivo feminino nas FFAA.....	29
Figura 9 - Prestação de serviço militar das femininas das FFAA por Classes	29
Figura 10 - Mulheres Brasileiras nas FA.....	30
Figura 11 - Efetivos femininos nas FAB por Ramos.....	32
Figura 12 - Efetivo feminino nas FA de Cabo Verde.....	34
Figura 13 Efetivo feminino nas FA por Ramos.....	36

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Objetivos específicos	5
--	---



Tabela 2 – Questões Derivadas	6
Tabela 3 – Plano de trabalho	Apd A-1



Resumo

O objetivo da investigação visa compreender como se processa a integração da perspectiva de género nas Forças Armadas Angolanas e que dificuldades e desafios a ultrapassar. É com esse propósito que analisaremos as garantias Constitucionais da República de Angola, assim como as políticas internacionais e estudos já elaborados que consubstanciam a integração do género feminino nas Forças Armadas.

Nessa perspectiva, avaliaremos como as Forças Armadas Angolanas têm implementado a integração feminina no interesse da Instituição Militar e qual o grau de cumprimento da Resolução nº 1325 (2000) do Conselho de Segurança das Nações Unidas, através do Plano Nacional de Ação.

O estudo concluiu que a integração da perspectiva de género, decorre, visando uma superior integração na transversalidade da Instituição Militar, sem contudo deixar de refletir sobre a necessidade premente de se ajustar o edifício legislativo em vigor, ao atual estágio de desenvolvimento da mesma.

Reflete de maneira concisa qual a importância e papel que as diferentes Unidades Estabelecimentos e Órgãos devem exercer para a melhor harmonização e consolidação deste processo de integração de género, com destaque para as unidades da componente operacional, constituindo-se desse modo uma mais-valia para o elevar das capacidades visando o cumprimento com êxito das suas missões.

Palavras-chave

Género, Integração, Forças Armadas Angolanas



Abstract

This research aims at understanding how Angola Armed Forces handle the integration of gender, the difficulties and challenges to overcome. Pursuant to this, the Constitutional guarantees of Angola, as well as international policies and studies addressing the integration of women in the military are analyzed.

In this perspective, the Angola Armed Forces are evaluated in terms of how they have been implementing women's integration in the interests of the military institution and the degree of fulfillment of United Nations Security Council Resolution 1325 (2000), through the National Action Plan.

The study concluded, on one side, that the integration of gender perspective in the Angola Armed Forces is an on-going process, aiming at a greater gender integration in the transversality of the military institution; and on the other, it reflects on the urgent need to adjust the legislative process to the current stage of development of the gender process.

It also addresses concisely the importance and role that different Angola Armed Forces Services should exercise for better harmonization and consolidation of the gender integration process, especially for the operational units, thus constituting thereby an added value enabling to raise capacity aimed at successful and effective performance of missions.

Keywords

Gender, Integration, Angola Armed Forces



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

AB	Aeronáutica Brasileira
AMAN	Academia Militar Agulhas Negras
ANRA	Assembleia Nacional da República de Angola
ANCV	Assembleia da República de Cabo Verde
CDB	Câmara dos Deputados do Brasil
CEDAW	Convenção da Eliminação da Discriminação Contra a Mulher
CEDEAO	Conferência de Desenvolvimento da África do Oeste
CEP	Corpo Expedicionário Português
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
CRA	Constituição da República de Angola
CSNU	Conselho de Segurança das Nações Unidas
EB	Exército Brasileiro
END	Estratégia Nacional de Defesa
EXE	Exército Angolano
FA	Forças Armadas
FAA	Forças Armadas Angolanas
FAB	Forças Armadas Brasileiras
FACV	Forças Armadas de Cabo- Verde
FANA	Força Aérea Nacional de Angola
FFAA	Forças Armadas Portuguesas
GA	Governo de Angola
GB	Governo Brasileiro
GF	Género Feminino
GRP	Governo República Portuguesa
H	Homens
HIP	Hipótese de Investigação
I/O	Institucional/Ocupacional
IM	Instituição Militar
LCP	Liga dos Combatentes Portugueses
LGSM	Lei Geral do Serviço Militar
LGT	Lei Geral do Trabalho



M	Mulheres
MB	Marinha Brasileira
MDN	Ministério da Defesa Nacional (PRT)
MDNCV	Ministério da Defesa de Cabo Verde
MFPM	Ministério da Família e Promoção da Mulher
MGA	Marinha de Guerra de Angola
MINDEF	Ministério da Defesa Nacional (ANG)
MININT	Ministério do Interior
MINREX	Ministério das Relações Exteriores
MPLAN	Ministério do Planeamento
MPLA	Movimento Popular de Libertação de Angola
OE	Objetivo Especifico
OE	Organização das Nações Unidas
OG	Objetivo Geral
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte
PN	Polícia Nacional
PNA	Plano Nacional de Ação
PND	Programa Nacional de Desenvolvimento
PRECOM	Programa de Preparação Combativa
QC	Questão Central
QD	Questão Derivada
QM	Quadro Miliciano
QP	Quadro Permanente
RA	República de Angola
RCSNU	Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas
SADC	Comunidade de Desenvolvimento da África Austral
SM	Serviço Militar
SMET	Serviço Militar Especialista Temporário
SMO	Serviço Militar Obrigatório
SMV	Serviço Militar Voluntário
UE	União Europeia
UEO	Unidades Estabelecimentos e Órgãos



“Quem não sabe aceitar as pequenas falhas das mulheres não aproveitará suas grandes virtudes.”

Khalil Gibran

Introdução

Os assuntos inerentes às questões relacionadas com o género, tanto na perspectiva da igualdade, como na da sua integração, aliadas as questões da paz e de segurança vêm merecendo atenção e preocupação da comunidade internacional. nos mais diversos *fora* porquanto é reconhecido como uma problemática assente nas bases de construção, cultura, diversidade e de desenvolvimento da sociedade. atual.

Desde o início do século XX, a abordagem à questão do género tem vindo a desenvolver-se e a evoluir de forma mais pragmática e consentânea com os contextos sociopolíticos internos de cada País e do mundo em geral

É sobretudo na primeira metade do século XX que lhe é dedicada mais atenção para a melhor articulação e abordagem da problemática da subordinação social e política das mulheres, pese embora durante algum período após o término da 2ª Guerra Mundial o debate sobre a ausência das mulheres em cargos políticos seja tido como um eventual obstáculo à construção dos processos de paz.

É em diversos *fora* no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU), que a partir de 1946, se estabelecem mecanismos com atenção focada na questão da promoção da igualdade do género feminino, procurando criar condições para entrarem para os órgãos de decisão aos mais diversos níveis. Estas ações são posteriormente concertadas e desenvolvidas ao nível de comissões e outras convenções que incentivam a prática da igualdade e integração do género, o que vem suscitar inúmeros esforços no âmbito interno de Países e em diferentes organizações continentais e regionais.

De 1970 a 1985, o ativismo feminino direcionou-se para a promoção da igualdade em todas as esferas, tanto públicas como privadas, o que leva a ONU a desenvolver esforços no sentido de estabelecer metas e normas para promover a igualdade das mulheres relativamente aos homens. A adoção, em 1979, da Convenção da Eliminação da Discriminação contra a Mulher (CEDAW) pela Assembleia Geral das Nações Unidas, é um importante marco daquele período. Estes anos também ficam assinalados como os das



primeiras investigações académicas sobre "Mulheres e Paz" e do início do que viria a tornar-se significativa leitura sobre o assunto.

O auge da estratégia da ONU sobre a questão da igualdade e integração do género ocorre com a aprovação em 2000, da Resolução nº 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas (CSNU) sobre "Mulheres, Paz e Segurança" (Webel & Galtung, 2007) (Webel, 2007).

Esta vem reconhecer a necessidade que o género feminino tem de participar nos processos de pacificação dos conflitos não sendo só a parte mais frágil do mesmo, mas também como parte de resolução dos mesmos quando integrada e com participação plena na solução. dos mesmos. É pois este reconhecimento que na atualidade permite a sua integração nos órgãos de paz e segurança e como não podia deixar de ser nas Forças Armadas

Contudo, e como de certa forma seria expectável, a aplicação prática da Resolução 1325 a nível internacional tem produzido diferentes efeitos e resultados. Tal facto deve-se seguramente a contingências próprias de cada País, porquanto que os Planos Nacionais de Ação (PNA) internos devem ser exequíveis e corresponder à realidade específica de cada Estado/Nação, assim como também ao momento e estágio da situação sociopolítica e económica que se verifica em cada País.

Sendo Angola parte integrante deste concerto de Nações e em respeito ao estabelecido nas suas Resoluções, desde a nossa independência (1975) as autoridades do Estado Angolano têm primado por definir políticas cuja aplicabilidade prima pela melhor integração do género feminino

Na sociedade contemporânea angolana vai sendo cada dia mais relevante o ascendente da participação do género feminino em profissões que outrora tinham cariz essencialmente de participação masculina, e essa integração na vertente social, aliada às políticas do Estado que visam o equilíbrio do género em todas as áreas, o que tem proporcionado o enquadramento da mulher também nos órgãos de defesa e segurança ou seja nas Forças Armadas Angolanas (FAA), Polícia Nacional (PN) e outros.

Num determinado período concreto da nossa luta de resistência à ocupação colonial, no século XVI, mulheres como a Rainha Nzinga Mbandi (1582-1663), opuseram-se ao colonialismo, enfrentando-o nos campos de batalha, assim como na argumentação política/diplomática pela não colonização.



No decurso da luta de libertação nacional, outras guerreiras mulheres aliam-se e com os homens na conquista da independência nacional. Durante o conflito interno, e com uma razoável presença nos órgãos de defesa e segurança participam também da luta pela preservação da soberania e da integridade nacional.

Porém é já na atualidade, que se vai constatando com números mais significativos, o género feminino a marcar cada vez mais presença na Instituição Militar, diga-se num espaço onde sempre estiveram presentes, contudo não deixa de ser ainda um universo onde impera a predominância masculina.

É pois dentro de um contexto de pós conflito (2002) e de reedificação das FAA (2006), em que se almeja alcançar objetivos que têm como perspetiva edificar e aperfeiçoar capacidades, ou se quisermos dotar de mais eficiência as suas Unidades, Estabelecimentos e Órgãos (UEO) para que se logre o potenciar das nossas capacidades de organização da defesa com naturais reflexos na consolidação da nossa Independência, Soberania e Integridade territorial, que nos propomos realizar este trabalho de investigação, tendo como objeto de análise o potenciar da integração do género feminino na Instituição Militar, promovendo uma maior eficiência na utilização dos recursos humanos.

Em Angola existe um PNA, que é elemento facilitador da implementação pelo Estado (Governo) da Resolução nº 1325 do CSNU. Contudo a sua divulgação, embora presente e contínua, não tem sido suficientemente massificada porquanto que os objetivos que ela persegue são desconhecidos do público-alvo no caso as mulheres e concomitantemente a uma larga franja da sociedade.

Compreendemos que o PNA seja um documento orientador para que o Governo defina políticas nacionais específicas que permitam que os órgãos encarregados da defesa e segurança, relações internacionais e promoção da mulher, respetivamente, Ministério da Defesa Nacional (MINDEF), Ministério do Interior (MININT), Ministério das Relações Exteriores (MINREX) e Ministério da Família e Promoção da Mulher (MFPM) atuem em conformidade com a estratégia definida para a implementação dessas mesmas políticas.

O referido PNA tem uma descrição de medidas de ação do Governo de Angola que visa sobretudo o materializar dos objetivos da Resolução das Nações Unidas onde cada ministério e órgãos afins têm as suas ações e objetivos bem definidos e o respetivos graus de implementação e responsabilização.



No âmbito da defesa é o MINDEF o principal responsável para que o desiderato e as expectativas da integração do género feminino nas FAA decorram com equidade e responsabilidade nos desígnios da lei e dos interesses estratégicos da Instituição Militar.

Nessa perspetiva, o presente trabalho tem como objetivo elevar a abordagem desta questão transversal a todas as sociedades e à angolana em particular e no âmbito das FAA de forma *sui generis* no que são as linhas de cumprimento do PNA do MINDEF, ou seja “propiciar a integração do género feminino nas FAA gerando maior equilíbrio entre os géneros na IM.”

Nesta senda, o tema do presente trabalho tem como grande objetivo analisar a integração do género feminino nas FAA, diferenças e desafios a ultrapassar decorrente da implementação do PNA assente na Resolução nº 1325 das CSNU.

Propomo-nos ainda analisar quais as perspetivas do incremento da integração do género nas FAA em conjugação com os interesses da IM e suas prioridades, não esquecendo a necessidade de se legislar em consonância com esta realidade atual e vivida presentemente no seio dos quartéis, mas marcado pela ausência de um suporte legislativo que seja garante dos direitos, liberdades e garantias, mas que também responsabilize pelos deveres em consonância com a Constituição da República de Angola (CRA) e as leis militares.

A integração do género nas FAA é o objeto central desta investigação. A delimitação do trabalho de investigação cingir-se-á ao período que decorre desde o ano 2002 precisamente o ano em que termina o conflito interno, em que se inicia a implementação do Programa de Reedificação das FAA a partir de 2006 até a atualidade onde é notável à incrementação do enquadramento feminino nas FAA, de maneira transversal a toda IM, mormente as dificuldades ainda implícitas da sua inserção em unidades da componente operacional considerando algumas condicionantes a um desempenho mais eficiente.

É neste contexto que se centrará o nosso trabalho, visando contribuir para uma melhor integração do género feminino nas FAA, augurando que seja transversal a toda IM, mantendo a firme convicção que tal facto constituirá valor acrescentado quer na componente administrativa quer operacional, bem como eventualmente em outras áreas funcionais.

O objetivo geral (OG) da investigação fica assim centrado em analisar e identificar as premissas que possam contribuir para que a integração do género feminino nas FAA,



visando ganho de eficiência, mantendo a consonância com os níveis de exigência dos padrões de liberdade, direitos e garantias preconizadas pela CRA e pelo PNA.

Deste objetivo geral decorrem os seguintes objetivos específicos (OE) conforme referido na tabela 1.

Tabela 1 – Objetivos específicos

OE1	Avaliar e analisar de que forma a implementação do PNA, no que respeita a vertente igualdade do género, poderá contribuir para encontrar as melhores soluções visando o cumprimento das missões das FAA e a satisfação das necessidades e prioridades da Instituição Militar
OE2	Avaliar que tipo de soluções e medidas poderão ser adotadas no sentido de assegurar as garantias constitucionais no âmbito da igualdade de género no seio das FAA, com base em estudos comparativos com outras realidades similares no âmbito regional e da CPLP;
OE3	Analisar e perspetivar a definição das estruturas orgânicas das FAA e no seu escalonamento por Armas e Especialidades, no sentido de poder acomodar a consolidação da integração do género feminino promovendo a sua maior eficiência e como poderá ser agilizado esse processo.

Fonte: (autor, 2016)

O trabalho assenta numa vertente da investigação qualitativa e utiliza o método hipotético-dedutivo, baseando-se na formulação de hipóteses. O desenho da pesquisa para a investigação é o estudo de caso, as FAA, e nele utilizamos o modelo de análise cuja esquematização é a que consta do Apêndice D

Utilizaram-se na essência dados qualitativos decorrentes da análise documental e da análise qualitativa das respostas e essas foram muito poucas, dos Chefes e Oficiais das FAA que exercem e exerceram função ao nível da gestão de pessoal e quadros, academias militares no seu quadro de direção e de docência, bem como na componente operacional. ao nível sobretudo do Exército.

O estudo tem como referencial principal conseguir obter uma resposta integrada para o que definimos como a Questão Central (QC): Como consolidar e incrementar a integração do género feminino nas FAA, seguindo um desígnio estabelecido pela CRA), a fim de contribuir para encontrar soluções mais abrangentes e eficientes para o cabal cumprimento das suas missões e quais os principais desafios a superar?

No desenvolvimento da QC articularam-se as seguintes Questões Derivadas (QD) que se apresentam na tabela 2, abaixo.



Tabela 2 – Questões Derivadas

QD1	Como obter o equilíbrio mais ajustado entre uma superior integração do género feminino nas FAA, decorrente da execução do PNA, e os interesses e prioridades da Instituição Militar, sem que estes sejam condicionados?
QD2	No roteiro para uma consolidação da integração do género feminino nas FAA, quais as experiencias já praticadas em Países amigos e aliados, no contexto regional e da CPLP, poderão constituir boas referências e como poderão influenciar?
QD3	Num eventual processo de redefinição das estruturas orgânicas das FAA e visando a sua maior eficiência, quais as UEO que podem acomodar uma superior integração do género feminino no curto prazo e como poderá ser agilizado o processo para as restantes?

Fonte: (autor, 2016)

No seguimento da metodologia hipotético-dedutiva, em relação a cada uma destas QDs, foi formulada uma Hipótese de Investigação (HIP), as quais vêm descritas no Apêndice A.

O conteúdo do presente trabalho de investigação, para além da introdução e das conclusões e recomendações, está organizado em três capítulos. No primeiro abordaremos como se processa na atualidade a integração do género feminino nas FAA seu enquadramento legal, comparação com idêntico processo na administração pública e perspetivas do seu incremento e outros desafios.

No segundo capítulo, pretendemos compreender os passos deste processo já implementado nos Países amigos e aliados e que suporte legislativo existe para a consolidação da integração do género feminino e se podemos colher daí experiencias de valia acrescida para se produzir um “edifício legislativo” consentâneo com a nossa IM e sua realidade.

No terceiro capítulo abordaremos a atribuição de prioridades no processo de consolidação da integração de género nas UEO, nomeadamente procurando avaliar se essa integração deverá ocorrer ao mesmo ritmo em unidades de cariz mais operacional, procurando prevenir e assegurar que essa superior integração deverá estar antecipadamente prevista na organização estrutural das mesmas.

Para o efeito devido as limitações que tivemos na obtenção de dados, recorreremos a experiencia vivida no comando de unidades operacionais e das respostas obtidas de algumas escassas entrevistas conseguidas.



Finalmente, apresentamos as conclusões que, no seu conjunto, visam sobretudo dar resposta à QC, no seguimento das quais serão formuladas as recomendações que perspetivem que a integração do género feminino ocorra de maneira transversal a toda Instituição Militar, sem contudo deixar de assinalar, que ao nível da componente operacional, este processo seja feito num ritmo que mais propicie ganhos de eficiência e qualidade



1. Enquadramento da investigação.

A investigação persegue o objetivo de identificar como decorre na atualidade a integração do GF nas FAA e como face à legislação em vigor acomoda este desiderato que tem como pretensão harmonizar a relação dos géneros para o alcançar de um objetivo comum, que é a defesa da soberania e integridade territorial da RA. Desta forma o enquadramento da investigação foi feito com o objetivo de se obter uma resposta à QC e às QD, divididas que foram em três capítulos. Assim fez-se em primeiro lugar uma análise à fase atual da integração, em segundo lugar o objetivo foi o de melhor compreender como tal processo ocorre nos países aliados e da CPLP, culminando em terceiro lugar com uma abordagem aos aspetos que podem potenciar esta integração tendo como perspetiva que a integração pode ser transversal a toda a IM, isto é em decorrência de várias fases.

1.1. Contexto.

O contexto de análise da Integração do género feminino nas FAA é a partir do ano 2002 até aos nossos dias, tendo como garantia institucional a CRA as políticas do Estado Angolano na vertente da integração e igualdade dos géneros, a Resolução 1325 do CSNU e o PNA/2005.

1.2. Base Concetual.

Visando uma melhor compreensão da investigação, pareceu-nos necessário proceder à definição de um conjunto de conceitos empregues. Encontraram-se várias definições, tendo nós optado por aquelas que melhor se adequam a nossa abordagem. Ver apêndice C.

1.3. Revisão Bibliográfica.

Para melhor enquadramento do ponto de vista jurídico e legal, na análise do desenvolvida no presente TII, baseámo-nos na Carta Magna do Estado Angolano, nas Constituições dos Países Aliados e da CPLP, assim como também se recorreu as diferentes Leis, Decretos-Lei, Portarias, Declarações e Resoluções das Organizações Internacionais e outras leis avulsas. O douto conhecimento lavrado em artigos, livros, pesquisas e trabalhos anteriormente elaborados, contribuíram para melhor compreensão e elaboração do presente trabalho.

1.4. Metodologia de Investigação.

Como previsto nas normas do IUM, para o desenvolvimento de trabalhos de investigação, (IESM, 2015 a) (IESM, 2015 b), a metodologia investigação utilizada para a realização do presente trabalho foi a do método científico, com recurso ao modelo hipotético-dedutivo (Quivy, Raymond e Campenhoudt, Luc Van) (Quivy, 2005), apoiado



numa pesquisa bibliográfica e documental sobre o tema em estudo e na realização de um inquérito por questionário (Quivy e Campenhoudt), de administração direta a entidades habilitadas para o efeito ao nível das FAA

O percurso metodológico adotado para a condução da investigação teve como referencial a seguinte **Questão Central (QC): Como consolidar e incrementar a integração do género feminino nas FAA, seguindo um desígnio estabelecido pela constituição da RA, a fim de contribuir para encontrar soluções mais abrangentes e eficientes para o cabal cumprimento das suas missões e quais os principais desafios a superar?**

Da questão central decorreram as seguintes **questões derivadas (QD)** :

- QD.1 – *Como obter o equilíbrio mais ajustado entre uma superior integração do género feminino nas FAA, decorrente da execução do PNA, e os interesses e prioridades da Instituição Militar, sem que estes sejam condicionados?*

- QD 2 – *No roteiro para uma consolidação da integração do género feminino nas FAA, quais as experiências já praticadas em Países amigos e aliados, no contexto regional e da CPLP, poderão constituir boas referências e como o poderão influenciar?*

- QD 3 – *Num eventual processo de redefinição das estruturas orgânicas das FAA e visando a sua maior eficiência, quais as UEO que podem acomodar uma superior integração do género feminino no curto prazo e como poderá ser agilizado o processo para as restantes?*

Deduzidas as questões derivadas, foram levantadas as seguintes Hipóteses (H) orientadoras do estudo:

- H 1 – *Um superior nível de integração do género feminino nas FAA vai contribuir para promover a igualdade de géneros na IM, em consonância com o preconizado pela CRA. No entanto este incremento na integração deve ser conseguido de forma progressiva e equilibrada em função das perspetivas e exigências da IM e sem que possa comprometer ou dificultar o cumprimento das suas missões.*

- H 2 – *No processo de consolidação da integração do género feminino nas FAA existem experiências já praticadas em Países amigos que podem constituir um bom referencial. Neste contexto as realidades das FFAA do Brasil, Cabo Verde e Portugal, nossos aliados na CPLP, com níveis de integração transversal mais consolidado, a sua análise e comparação das experiências obtidas nos respetivos processos de implementação face às especificidades de cada uma das realidades sociais, pode*



contribuir para influenciar de forma positiva o processo nas FAA.

•H 3 – *O grau de exigência em termos de aptidão física, fatores psicossociais, de autoestima, decorrentes das medidas de proteção e estímulo da maternidade podem constituir condicionantes em diferentes níveis, consoante a área funcional de desempenho. Assim importa perspetivar valores de percentagens adequadas para efetivos do género feminino nas seguintes fases da consolidação da integração de género nas FAA, que poderão divergir em função da respetiva área funcional, antevendo que nas áreas Administrativas, de Apoio Logístico, Gestão de recursos Humanos e na Saúde e na Formação possam ser inicialmente superiores às percentagens fixadas para a Área Operacional onde o incremento deverá ocorrer a ritmo mais gradual.*

As respostas às QD e o teste às respetivas H encontram-se compiladas no apêndice B Matriz de validação

Definição de termos e corpos de conceitos.

Dada a especificidade do tema em análise, e no sentido de proporcionar uma base de conceptual sólida para a compreensão do objeto de estudo, verificamos ser indispensável a construção de um Corpo de Conceitos, o qual consta no Apêndice C.

Organização e conteúdo da investigação

Para responder à questão central, questões derivadas e validar as hipóteses, o trabalho encontra-se organizado em cinco partes. A **introdução** com uma abordagem centrada ao tema e o contexto da investigação, assim como a importância do estudo, o seu objeto, propósito, metodologia seguida e organização. No **primeiro capítulo** é analisada na atualidade como se processa a integração do género feminino nas FAA, seu enquadramento legal, comparação com idêntico processo na administração pública e perspetivas do seu incremento e outros desafios. No **segundo capítulo**, é efetuada uma análise e compreensão ao processo já implementado nos Países amigos e que suporte legislativo existe para melhor consolidar essa integração. No **terceiro capítulo** procede-se a uma análise sobre a integração do GF nas unidades da componente operacional e sua acomodação. Para o efeito recorremos a experiência obtida no comando de unidades, pois escassas foram as respostas ao questionário elaborado. Finalmente, apresentamos as **conclusões** que visam dar resposta à QC, e serão formuladas as **recomendações** que perspetivem que a integração do género feminino nas FAA venha a ser transversal a toda IM e que tal facto permita elevar a maximização das suas componentes administrativas e também operacional.



2. A integração do género feminino no contexto atual das FAA. Desafios e perspetivas decorrentes da implementação do PNA.

2.1. Generalidades.

A generalidade dos estudos sobre as questões da igualdade, inserção ou integração do género e particularmente os que se debruçam sobre o seu envolvimento com a guerra e o seu desempenho nas funções militares firmam-se nas seguintes deduções: o exercer da violência e sua condução foram e para muitos continuará seguramente a ser ainda um reduto dos homens, mesmo que compreendam a inserção do género feminino nas instituições militares e esta seja já uma realidade por demais reconhecida. Tal reconhecimento não invalida porém, que vejam as mulheres mais facilmente a desempenhar funções de apoio, do que as ações de combate. Ao contrário de muitos exércitos que foram forjando a integração do género feminino nas suas fileiras, através de diversa fases de transformação dentro da própria instituição militar, em Angola tal facto já tinha expressão no contexto dos movimentos de libertação, numa primeira fase e depois no período pós independência, com uma presença tímida mas com expressão na representação do género feminino integrando o corpo de guerrilheiros do Movimento popular de Libertação de Angola (MPLA). Dados históricos revelam que todas elas eram submetidas a treinamento militar igual aos dos homens. o que lhes conferia também o estatuto de militares, pese embora as performances físicas fossem seguramente adequadas à sua condição feminina. Como se deve depreender tudo isto decorreu num contexto político e militar complexo da história recente do País, porquanto há que ressaltar que a presença do género é também indissociável do período do conflito interno.

2.2. A integração do género feminino nas FAA na realidade atual.

Em Angola o processo de recrutamento de cidadãos para prestação do serviço militar sempre ocorreu de forma regular com periodicidade bianual, procurando dar resposta ao cumprimento do serviço militar obrigatório estabelecido pelas leis do Estado Angolano, que através da Lei Geral do Serviço Militar (LGSM) nº 1 /93) de 26 de Março do Ministério da Defesa Nacional (MINDEF) estabelece que todos os cidadãos nacionais maiores de 20 anos devem cumprir o serviço militar.

Na presente Lei salienta-se a alteração da idade de cumprimento do serviço militar dos 18 para os 20 anos. Tal processo em parte terá ocorrido não só em função da perspetiva de que os cidadãos deviam ter este preparo na componente da defesa, mais também muito em função da situação então vivida de agressão externa e à *posteriori* da situação



decorrente do conflito interno (1975-2002). Nesse período de guerra a presença do género foi sempre muito diminuta, pese embora o Art.º2 da LGSM (MDN, 1993) no seu ponto 2 evidenciar abertura para tal através da seguinte menção “... que poderão ingressar voluntariamente nas FAA, as mulheres maiores de 20 anos, de acordo com o que para efeito for regulamentado...”.

De salientar entretanto que a partir de 1999 se dá um interregno no recrutamento de cidadãos para as Forças Armadas Angolanas, tal facto fica a dever-se a disposições internas da Direção Política do Estado.

Em 2006 ano que se assinala o início do processo de reedificação das FAA e em cumprimento do PNA (2005) do Governo da República de Angola (GA, 2005, p 15), o qual mostrava estar alinhado com a Resolução 1325 (ONU, 2000) e das convenções que defendem a integração e inserção do género feminino de forma equilibrada em todas as áreas da sociedade, no âmbito da defesa regista-se a abertura ao novo processo de incorporação militar que estava sujeito aos objetivos traçados pela reedificação que tem como perspetiva entre outros objetivos a renovação dos efetivos das FAA no âmbito dos seus diversos Ramos e desejada a incorporação do género feminino na IM pese embora não fosse obrigatória à luz do disposto no Art.2 da LGSM (MINDEF, 1993), o que dava abertura a proporcionar esta integração decorrente das resoluções e tratados supramencionados, que apontam para números relativos à presença do género feminino nas Instituições do Estado com percentagem a rondar os 30 %..

Conforme é perceptível, em Angola o processo da integração do género feminino de forma transversal na várias vertentes da sociedade é reflexo das mudanças que nela ocorrem, não só na pelas políticas gizadas pelo Estado em si mesmo, mais também como produto da influência global que vai ocorrendo no sentido de promover esta integração na perspetiva do cumprimento do direito mais elementar de respeito da participação social do género feminino à Forças Armadas e em outros órgãos da Defesa não poderiam de forma alguma ficar alheios.

Importa salientar que de acordo ao Capítulo IV da LGSM (MINDEF, 1993) sobre o serviço militar das mulheres no seu Art.23 “...Sempre que as necessidades do País imponham, o conselho de ministros, sob proposta do Ministro da Defesa, incorporará cidadãos do sexo feminino para o cumprimento de tarefas específicas no quadro das FAA”.. Ainda no Art.24 da citada Lei é referido “...os cidadãos do sexo feminino, que possuam formação profissional de interesse para as FAA nas condições do nº2 do Art.2



desta Lei, serão incorporados no SMO, nos termos em que a Lei o determinar”. No entanto, ainda na mesma Lei no seu Art.11 é mencionado”...o cumprimento do SMO em regime de voluntariado será objeto de regulamentação própria”.

Ao fazer esta incursão no quadro legislativo atual sobre a prestação do serviço militar em Angola, quero observar o quão necessário deve ser a reformulação do quadro legislativo na componente do SMO, porquanto, sendo um elemento de regulamentação, define as balizas que devem nortear todas as fases do processo de consolidação da integração do género feminino na IM.

Considera-se ser de todo necessário que haja uma reformulação do edifício legislativo que regula as FAA, de modo a torná-lo mais consentâneo com o estabelecido (ANRA, 2010), porquanto que a sua ausência não dê vazio ao cumprimento de determinados pressupostos que possam não se harmonizar com os interesses da IM.

Esta reflexão, assaz pertinente esta relacionada com a abordagem que Helena Carreiras faz no seu artigo “sobre Mulheres nas FA citando Charles Moskos (Carreiras, 1997 a), onde é proposta uma análise centrada num suposto modelo de incorporação, onde se procura constatar até que ponto a mesma decorre de uma vertente mais próxima do ” institucional/ ocupacional”.

Provavelmente, todos quantos hoje respondem à chamada do serviço militar o façam na perspetiva das duas condições acima colocadas, ou seja porque se revêm na instituição militar e por outro lado, por considerarem que tal pode constituir uma boa opção no âmbito de uma perspetiva ocupacional.

Esta análise é decorrente da observação que se fez, e se deve continuar a fazer às Instituições Militares em função das transformações a que as mesmas se vêm submetidas, na perspetiva de fazer corresponder a sua própria realidade de recursos humanos à realidade social onde as mesmas estão inseridas.

Contudo, algum consenso parece gerar-se presentemente em torno da ideia de que as eventuais dificuldades de abordagem à operacionalização do modelo “Institucional/Ocupacional” se devem ao facto de ele remeter implicitamente para diferentes níveis de análise, em cada um dos aspetos atrás mencionados (Carreiras, 1997 a)¹.

¹ Maria Helena Chaves Carreiras, nascida a 26 de Setembro de 1965, é licenciada (1987) e Mestre (1994) em Sociologia, pelo ISCTE-IUL e Doutora de Ciências Sociais e Políticas (2004), pelo Instituto Universitário Europeu, em Florença. Desde 1989 e até ao presente é docente do ISCTE e investigadora do Centro de Investigação e Estudos de Sociologia. Presentemente é subdirectora do IDN e membro do Conselho do



Convirá naturalmente continuar a proceder à análise dos aspetos “ I/O” na vertente sociológica procurando melhor compreender os aspetos de índole histórico e social que melhor nos permitirão abordar na IM a legitimação ou não dessas tendências que são de todo inerentes às organizações civis – militares (Carreiras, 1997 a).

Deve-se no entanto compreender que desde os primórdios de todo processo da nossa luta histórica pela Independência Nacional a presença do género feminino, se ficou a dever à sua vontade de participar em tão grandioso desafio que redundaria na afirmação da conquista da nossa soberania.

Nas FAA a prestação do serviço militar é assente legalmente nos seguintes quadros de serviços:

Quadro do SMO – com tempo de prestação do serviço de 2 anos, incluído o período de instrução básica.

Quadro Miliciano – com prestação de serviço de 2 até 8 anos.

Quadro Permanente - com prestação de serviço ativo até a passagem ao quadro de reserva isto naturalmente dependendo da Classe./ Especialidade em que está inserido.

É também neste âmbito, que se afigura de todo necessário que a futura Lei das Carreiras Militares das FAA deverá rever os pressupostos que regulam a integração do género feminino de modo mais abrangente e assaz transversal, proporcionando valor acrescentado nas diversas áreas da IM.

Porém, nunca será demais ressaltar que o género feminino tem características próprias que sem constituírem um impeditivo à sua incorporação, são no entanto fator condicionante, sobretudo na perspetiva do desempenho físico, caso a sua integração ou inserção seja em especialidades de uso da componente física de forma mais recorrente.

Atualmente o Estado Angolano tem procurado corresponder as exigências de cumprimento das resoluções das organizações internacionais que limitam a taxa de 30 % de integração do género feminino nas atividades inerentes as funções da Administração Pública.

Desta forma, na IM, decorrente do cumprimento do PNA/2005, a integração do género feminino apar do género masculino vem sendo feita em conformidade as necessidades atuais das FAA que visam sobretudo almejar o elevar do seu estado de



disposição (prontidão) combativa, em correspondência as principais missões asi destinadas.

Atualmente as FAA têm uma composição de efetivo próximo dos 100.830 efetivos, dividido pelos seus 3 Ramos ou seja o Exército, a Força Aérea Nacional e a Marinha de Guerra Angolana. O Exército é o Ramo que tem a maior componente com aproximadamente 80.000 mil efetivos. Cabendo aos outros Ramos os restantes 20.830 efetivos, a saber: FANA - 11080 e a MGA- 09750 respetivamente.

Relativamente a integração do género feminino na IM, a percentagem é de aproximadamente 3,1 % ou seja 3078 femininas e destas 1928 femininas (2,4%) pertencem ao Exército e os restantes 1.150 efetivos (1,0%) estão divididos pela FANA e MGA, tal como o detalha na tabela ínsita na Figura 1.

FAA	EFETIVO TOTAL	MULHERES	% DE MULHERES
EXERCITO	80.000	1928	2,4%
FANA	11.080	700	6,3%
MGA	9.750	450	4,6%
TOTAL	100.830	3.078	3,1%

Figura 1 - Efetivo feminino a prestar serviço militar nas FAA

Fonte: (autor, 2016)

Na atualidade (Figura 2) no que respeita aos graus militares em vigor nas FAA os dados obtidos demostram que 45 % do género feminino ostenta o grau de praças, 27 % o grau de sargentos e 21% são oficiais, e destas salienta-se a existência de 5 oficiais Gerais de Administração, mais propriamente na área de saúde e 7 % são cadetes.

FAA	OFICIAIS	SARGENTOS	PRAÇAS
EXERCITO	604	512	669
FANA	37	250	398
MGA	20	70	330
TOTAL	661	832	1397

Figura 2 - Classes militares em que o GF presta serviço nas FAA

Fonte: (autor, 2016)

O Exército tem a maior representação dos efetivos do género feminino que ostentam os graus de oficiais e sargentos numa percentagem igual aos 85 % de todas as FAA.



No Exército segundo os dados apurados a componente feminino já está integrada de forma transversal em quase todas as especialidades, porém tem uma maior incidência nas Áreas da Saúde e Administração (Pessoal, Logística e Finanças) com efetivos da ordem dos 1.687 efetivos (87 %), cerca de 241 (11 %) nas especialidades de apoio de combate (Telecomunicações, Engenharia, PNBQ e DAA), os restantes 2.0 % nas especialidades de combate (Infantaria, Tropas Blindadas e Artilharia Terrestre.)

Contudo, importa assinalar, que o género feminino, se encontra integrado nas especialidades de asseguramento combativo e de Combate, esta presença na Área Operacional é limitada (3.7 %) comparada com os 97 % deste efetivo, que está presente nas Áreas de Serviços e Administração.

Ainda perante outros dados obtidos, garantem-nos que ao nível dos centros de instrução, escolas de especialização e academias do Exército a integração do género feminino vai prosseguindo pese embora ainda com efetivos inferiores aos 10 %, isto porque essa integração se vai processando de forma gradual em observância as questões infraestruturais das Unidades, Estabelecimentos e outros Órgãos.

Ao nível da Força Aérea Nacional, face aos dados apurados, regista-se uma forte presença do género feminino na componente da administração aeronáutica (Logística, Finanças e Recursos Humanos)

De assinalar ainda a presença do género feminino na componente operacional, isto é na vertente da pilotagem, com pilotos dos aparelhos de Helicópteros do tipo Dell e aviões do tipo Cessna,. num total de 4.

Ao nível da Academia da FANA a presença do género feminino faz-se sentir ao nível dos 3 % do efetivo em fase de formação.

No que respeita a MGA, o quadro não é muito diferente dos outros dois Ramos, isto é, regista-se uma presença significativa do género feminino na componente administrativa, restando uma presença ínfima na área operacional, como operadoras de radares sem que se assinale a sua embarcação nas unidades navais, por questões inerentes a atual classe de navios disponíveis no que concerne aos alojamentos e áreas de higiene.

No que tange à formação, estão presentes nas escolas navais do País e do exterior como em Portugal com uma percentagem que ronda o 1% do efetivo.



2.3. A integração do género feminino na Administração Pública de Angola e níveis de incremento que resultam da implementação do PNA.

Abordar a integração do género feminino na Administração pública em Angola, levar-nos-á certamente a fazer um percurso histórico, e sociológico, que iria além da própria ciência administrativa do País e seria demasiado extenso e não seria compatível com limitações impostas pelas normas que o regulam.

Contudo depois da leitura e demais análises a trabalhos que fazem incursão neste segmento da atividade do Estado, compreendemos que a Administração Pública em Angola foi naturalmente afetada pelas profundas mudanças do cenário político e militar porque que passou o País ao longo dos últimos 40 anos produto de um conflito interno e sem desmerecer também as “*nuances*” do histórico relativo ao período colonial.

As mudanças na administração pública ocorridas em Angola ilustram o período pós colonial ou seja após a proclamação da Independência Nacional, período em que imperou o sistema de partido único, isto é de 1975 até 1991, o que nos leva a concluir que determinados projetos e programas que teriam sido gizados não chegaram a ser implementados ou terão sido inviabilizados independentemente dos seus objetivos, em função da situação vivida ao longo do conflito interno fazendo imperar outro tipo de prioridades.

Com a abertura para um sistema político democrático e sem toda a panóplia de problemas associados ao conflito, tem vindo já a ser mais viável levar a cabo um conjunto de alterações no sentido de uma melhor aplicação duma política de Estado que consagra uma administração pública mais próxima e ao serviço do cidadão.

Em Angola, tal como em muitos países de África, o género feminino representa o sujeito mais ativo do mercado e a parcela dos recursos humanos mais dotados de sentido de oportunidade e de dinamismo, quer pelas suas próprias virtudes quer pela permanente ausência do homem ao seu lado nos períodos de guerra, conflitos e crises.

São ainda evidentes na nossa sociedade os inúmeros constrangimentos, sobretudo de carácter cultural que tendem a colocar o género feminino numa posição de inferioridade, desigualdade no acesso a educação, desigualdade no acesso ao mercado do trabalho, e desigualdade no acesso aos cuidados de saúde.

Vejamos alguns dos aspetos que no âmbito da educação marcam todo um processo que nos demonstra quão notórias têm sido as dificuldades vividas pelo género feminino em



prol da sua integração. Em 1983/84 a taxa de analfabetismo das mulheres estava entre 75 à 80 % e dos homens entre os 55 e os 58 %.

Nas taxas de matrículas na escolarização formal, existia entre os dois géneros uma notável diferença: (p. ex: em Luanda apenas 25 raparigas em cada 100 completavam os primeiros quatro anos de escolarização, em comparação com 35 rapazes e há quase o dobro de rapazes do que raparigas matriculados no final da quarta classe) .

No ensino secundário a diferença entre os géneros era ainda mais pronunciada.

No ensino superior, em 1983 os estudantes universitários eram cerca de 5.700, 1/3 dos quais mulheres, a maioria das quais na faculdade de medicina de acordo a fonte Gabinete de Estudos de Planeamento e Estatística do Ministério do Ensino Superior.

Em 1975, havia registos de 122 licenciados e destes apenas 15 eram mulheres. De 1975 até 1992 esse número aumentou 20 vezes traduzindo-se em 2.503 licenciados e destes apenas 312 eram do género feminino.

Nos dez anos seguintes, até 2002, o crescimento não foi tão expressivo, o que provavelmente fica a dever-se à fase mais crítica da vida da Nação com o agudizar do conflito interno.

No período de 2003 a 2014 voltou a registar-se uma subida mais acentuada, cerca de 444 vezes mais do que em 1975.

Ou seja 59.772 licenciados em 2014 (todos formados no País) de acordo com a fonte Gabinete de Estudos de Planeamento e Estatística do Ministério do Ensino Superior.

No âmbito da formação profissional, a mudança do modelo de formação profissional verificada em 1998, evoluindo para um sistema universal de formação profissional, elevou a rede de centros de formação entre públicos e privados o que permitiu a formação profissional de um número muito significativo de quadros.

Nesse ano regista-se a matrícula de 1.992 mulheres, contudo de todo esse grupo só 450 vêm a ser consideradas aptas, o que representa uma percentagem muito baixa (22,6 %). Já em 2015 de um conjunto inicial de 11.200 mulheres matriculadas vão obter aprovação 9.349 (83,5 %), o que representa um incremento muito significativo



ANO	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
1998	5.600	1.992	7.592	3.143	450	3.593
1999	6.282	3.312	9.594	5.520	2.919	8.439
2000	7.843	1.779	9.622	6.383	1.118	7.501
2001	8.262	1.188	9.450	7.699	1.029	8.728
2002	6.312	4.215	10.527	5.309	3.534	8.843
2003	9.329	3.982	13.311	6.610	3.026	9.636
2004	11.393	5.111	16.504	10.383	4.756	15.139
2005	20.801	1.841	22.642	19.988	1.400	21.388
2006	24.400	9.041	33.441	22.341	8.176	30.517
2007	24.295	10.045	34.340	21.470	8.837	30.307
2008	24.189	12.549	36.738	20.616	10.998	31.614
2009	43.297	15.904	59.201	37.234	14.808	52.042
2010	34.401	13.404	47.805	33.714	13.136	46.850
2011	30.367	14.158	44.525	23.175	11.052	34.227
2012	26.599	12.117	38.716	20.714	10.662	31.376
2013	24.991	10.125	35.116	18.625	7.948	26.573
2014	24.400	8.839	33.239	19.530	7.489	27.019
2015	26.843	11.200	38.043	21.490	9.349	30.839
TOTAL	359.604	140.802	500.406	303.944	120687	424.631

Figura 3 - Evolução da Formação de Quadros 1988 a 2015

Fonte: autor baseado em Ministério da Administração Pública Emprego e Segurança Social

Ao longo de 18 anos foram formadas um total 120.687 mulheres de acordo com fontes do (MAPESS, s.d).

Estes números são hoje julgados de todo positivos, resultam de uma política do Estado no capítulo da educação, a qual tem contribuído de forma significativa para alterar um cenário anterior de enorme apreensão no que concerne à política de formação de quadros, revestindo-se numa acentuada melhoria dos resultados académicos e nos aspetos técnico profissionais do género feminino.

No que respeita as desigualdades da inserção e integração plena do género feminino no mercado do trabalho e na Administração Pública, em particular, face aos resultados obtidos no Censo da População e Habitação/2014/INE (INE, 2014), pode-se concluir que Angola tem uma população ativa de 13.592.528, em relação à qual resulta que o género feminino representa uma taxa de atividade de 45,4% e uma taxa de emprego de 34,1 %



Item	Taxa de Atividade			População Desempregada			Taxa de Emprego			População em idade ativa
	total	homens	mulheres	total	homens	mulheres	total	homens	mulheres	
Angola	52,8	61,1	45,4	5.442.689	3.005.756	2.436.929	40,0	46,6	34,1	13.592.528
Urbana	49,7	60,0	40,2	2.997.548	1.823.508	1.174.040	34,4	43,4	26	8.706.581
Rural	58,4	63,0	54,4	2.445.137	1.182.248	1.262.889	50,0	52,6	47,9	4.885.947

Figura 4 - Taxas de atividade e de emprego

Fonte: autor baseado em INE (Instituto Nacional de Estatística)

Contudo na população economicamente ativa (PEA) o género feminino regista 808.956 desempregados que reflete uma taxa de desemprego na ordem de 24,9 %

Item	População Desempregada			População Economicamente Ativa(PEA)			Taxa de Desemprego		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Angola	1.739.946	930.990	808.956	7.182.631	3.936.746	3.245.885	24,4	23,6	24,9
Urbano	1.333.347	695.711	637.636	4.330.895	2.519.219	1.811.676	30,8	27,6	35,2
Rural	406.599	235.279	171.320	2.851.736	1.417.527	1.434.210	14,3	16,6	11,9

Figura 5 - Taxas PEA

Fonte: autor baseado em INE (Instituto Nacional de Estatística)

Nesta perspetiva, a situação política, económica e social prevalecente em Angola, constitui sem dúvidas o baluarte seguro para que a integração do género feminino se faça de forma mais pragmática e transversal pela sociedade, por todas as diferentes áreas técnico-profissionais e como não podia deixar de ser na Administração pública com uma integração assaz mais consentânea com as suas capacidades intelectuais e técnico-profissionais com reflexos quer no poder central, como no poder local.

Os resultados do Censo da População e Habitação/2014/INE levam a concluir também que a população residente, empregada na Administração Pública, Defesa e Segurança Social, ronda um total de 349.205 efetivos e estes cerca de 83.809 (24 %) são do género feminino.

Importa ainda verificar e comparar o empenhamento do género feminino em outras áreas de atividade como é ilustrado no quadro seguinte:



PROFISSÕES (OCUPAÇÃO)	TOTAL	HOMENS	MULHERES
ESPECIFICAMENTE MILITAR	61.777	58.629	3.148
PODER LEGISLATIVO E EXECUTIVO,GESTORES	103.215	83.063	20.152
ATIVIDADES INTELECTUAIS E CIENTIFICAS	294.217	181.754	112.463
TÉC.PROFISSIONAIS NIVÉL INTERMÉDIO	197.831	138.718	59.117
PESSOAL ADMINISTRATIVO	50.187	29.633	
SERVIÇOS PESSOAIS, PROTEÇÃO, SEGURANÇA	671.036	305.508	365.528
AGRICULTURA E TRABALHOS QUALIFICADOS	2.344.724	1.040.149	1.304.575
INDUSTRIA E CONSTRUÇÃO	280.744	267.586	13.158
ARTIFICES-OPERADORES DE MÁQUINAS	144.732	140.893	3.893
NÃO QUALIFICADOS	259.635	81.040	178.595
NÃO DECLARADO	1.034.583	678.784	355.799

Figura 6 - População residente empregada na administração pública

Fonte: autor baseado em INE (Instituto Nacional de Estatística)

O Governo no entanto avança que os atuais indicadores apontam para o fato da função pública no País não ter ainda uma maior flexibilidade para a geração de novos empregos e com vista a dar resposta positiva a este desiderato, quer apostar no setor da economia real para a geração de novos empregos.

Para este desafio o Governo aposta na formação profissional de jovens, sobretudo do género feminino, no âmbito do cumprimento do disposto no PNA e PND (MP, 2013), capacitando-as para enfrentar a complexidade da atividade na Administração Pública tanto a nível central como local.

Do ponto de vista Institucional, com a criação do Ministério da Família e Promoção da Mulher (MFPM), constata-se que tais dificuldades e impedimentos vêm sendo debelados com a aprovação de Leis e criação de outros mecanismos que vêm proporcionando melhores garantias para uma integração do género feminino mais assertiva e coerente com a nossa realidade sociocultural.

Temos a salientar entretanto, que as mudanças de índole social, económico e cultural têm provocado pequenas revoluções no setor da Administração Pública do Estado, produto da grande aposta feita pelo Governo em fazer cumprir o plasmado na CRA de que os cidadãos angolanos perante a Lei gozam de direitos iguais e que perante tal facto devem ambos os géneros beneficiar das mesmas oportunidades.

O Programa Nacional de Ação (PNA) aliado ao Programa Nacional de Desenvolvimento (PND) (MP, 2013) têm plasmado as estratégias que visam alavancar o incremento do género feminino na Administração Pública.



2.4. Desafios e perspetivas de incremento da integração do género nas FAA conjugados com os interesses e prioridades da IM.

A integração do género feminino nas FAA é uma realidade já constatada, a qual vem sendo feita de forma gradual e em correspondência com as políticas adotadas pelo Estado Angolano, em particular no que diz respeito à promoção da igualdade dos géneros, assim como no que respeita à sua integração na sociedade de modo transversal.

Nas FAA, o processo de consolidação da integração do género feminino vai certamente continuar visando um nível superior de integração que contribua a par de outras instituições do Estado para promover a igualdade do género na IM.

É fácil de constatar que pelo grau de exigência que o PNA define para as FAA no que respeita a integração do género feminino na ordem dos 30%, que tal constituirá no curto e médio prazo um enorme desafio.

Pre vemos no entanto que esta integração do género feminino se faça de forma progressiva e em respeito das especificidades da IM e das exigências e prioridades superiormente definidas.

A presença do género feminino nas FAA deve ser corolário do aumento da eficiência e eficácia no cumprimento das missões que lhes podem ser atribuídas.

Por outro lado não deve ser descurada a questão relacionada com a produção legislativa de todo o processo de integração do género feminino das FAA, face ao vazio legislativo que em nada beneficia a própria IM. Quer nova legislação quer regulamentação específica, deve ser elaborada para dar suporte ao cumprimento das garantias institucionais estabelecidas, bem como aos deveres. A atividade militar é de uma exigência e rigores elevados que não se deve compadecer com improvisos e medidas de carácter avulso não adequado à IM.

Adequar a futura legislação aos principais desafios das FAA no quadro das suas responsabilidades quer ao nível nacional, assim como também no âmbito da cooperação continental e internacional no cumprimento de missões de paz e humanitárias.

De um modo geral urge profissionalizar as FAA e o principal foco de atenção deverá ser garantir ao género feminino a sua integração nas especialidades de âmbito mais operacional, de forma a torna-la mais harmoniosa e incondicional e permitir a sua ascensão na carreira de acordo ao mérito profissional.

Ao nível dos Ramos a integração do género feminino deve respeitar os padrões de exigência e especificidades próprias do próprio Ramo e de cada Arma, Especialidade e



Serviço. As escolas de especialização e academias militares devem exercer um papel importante, que possa contribuir para definir o perfil do pessoal e quadros a integrar nestas áreas, quer na componente administrativa ou na operacional.

Adequar a construção dos quartéis e outro tipo de instalações militares fixas ou móveis às características e grau de necessidades biológicas específicas ao género feminino.

Enveredar por um quadro de avaliação das capacidades intelectuais e outras que permitam garantir uma integração do género feminino na vertente mais institucional e não tanto na vertente ocupacional ou se quisermos por oportunidade do mercado de trabalho.

Contudo, mesmo considerando as diferenças biológicas e outras, é expectável que na IM, e nas FAA em particular, seja reconhecido o papel desempenhado pelo género feminino, para o que será seguramente importante alavancar os processos que visam a igualdade dos géneros e a contribuição decorrente de uma ação conducente a um maior equilíbrio dos mesmos.

2.5. Síntese Conclusiva

Ao longo do presente capítulo focámos a nossa atenção na análise, através de uma abordagem muito introspetiva, da forma como se tem processado a integração do género feminino nas FAA, no contexto atual, em função das políticas do Estado em consonância com o que se vai fazendo a um nível global no que decorre do cumprimento de resoluções e tratados e outro tipo de legislação internacional onde se destaca a Resolução 1325 (ONU, 2000) sobre a questão da integração no género, que aqui se pretende desenvolver.

A integração do género feminino é uma realidade em fase de afirmação e como tal exige-se que a IM também se adeque ao momento e venha a consolidar essa integração, para tal precisa urgentemente de elaborar toda legislação que de suporte jurídico e assegure a garantia dos direitos e deveres instituídos na IM, a fim de melhor se adequar todo este processo que deve ter equilíbrio e harmonia na sua execução.

Sendo ainda um processo com algumas restrições, é importante ressaltar a presença do género feminino em quase todas as especialidades ao nível dos 3 Ramos das FAA, verificando-se ainda a sua não presença em forças especiais de comandos ou fuzileiros navais.

Constata-se hoje no País uma integração do género feminino na Administração Pública na ordem dos 24%, enquanto nas FAA esta percentagem fica a rondar os 2.5 %, como tal haverá ainda um longo caminho a percorrer para chegar ao patamar desejado (PNA) dos 30 %.



Tal caminhada vai exigir das instituições do Estado Angolano e da Defesa em particular, o permanente acerto das estratégias que devem possibilitar que em função do PNA e do estágio de crescimento e desenvolvimento político, económico, social e cultural, logre alcançar resultados que proporcionem uma maior estabilidade e equilíbrio entre os géneros e que possa resultar num desempenho mais profissional e eficiente.



3. Análise dos Processos de consolidação da integração do género em Forças Armadas dos Países Aliados na CPLP.

Neste capítulo vamos analisar e tentar perceber de que maneira o género feminino foi conquistando o seu espaço de integração nas Forças Armadas (FFAA) de alguns Países aliados na CPLP, mais propriamente do Brasil, Cabo-Verde e Portugal, inseridos em contextos geográficos e sócio culturais bastante diversificados, de forma a que deste exercício de *benchmarking* possa resultar algumas lições aprendidas que possam ser úteis à evolução de processo semelhante a levar a cabo nas FAA.

Analisaremos o contexto histórico-social específico de cada um destes Países e procuraremos estabelecer os parâmetros inerentes a essas sociedades sobre a condição do género feminino no processo de integração nas respetivas FFAA e avaliaremos o quadro legislativo que na atualidade nestes Países sustenta uma integração mais harmoniosa e equilibrada. Bem como ainda, se for o caso, em que medida podem ser referência a considerar na eventual revisão do edifício legislativo que enquadra as FAA, visando as questões específicas ao género feminino, apontando no sentido do reforço da sua integração.

3.1. Processo de integração de género e respetivo enquadramento legal nas FFAA de Portugal.

Em Portugal, assim como na maioria dos Países ocidentais, o início do processo de recrutamento e incorporação do género feminino nas suas FFAA decorreu muito em função das transformações porque passaram essas mesmas sociedades no geral, e em particular nas instituições militares na fase pós 2ª guerra mundial e com um crescente movimento feminista de pendor revolucionário e independentista reivindicador de uma integração e igualdade entre os géneros.



Figura 7 - Exemplo de mulher nas Forças Armadas Portuguesas

Fonte: (Revista Visão, 2016)



Também na generalidade dessas Nações, a presença do género feminino em cenários de guerra suscitou sempre opiniões contrárias ao seu envolvimento, que por certo se ficam a dever a sentimentos exacerbados de protecionismo exercidos pelo então designado “sexo forte”. Contudo ao longo dos tempos existem imensos relatos sobre a presença da mulher em cenários de conflitos, em períodos históricos de cada um destes países e particularmente em Portugal.

É precisamente na década de 70, do século XX, que a maior parte dos exércitos ocidentais passam a admitir e incorporar o género feminino, nas suas fileiras em resultado de profundas transformações sociais que ocorrem no conjunto destas sociedades, produto de nova visão sobre a gestão da violência, da relação entre sexos (géneros) e de um novo padrão da participação social das mulheres.

Portugal, apesar de ter como registo a participação do género feminino em dois momentos históricos significativos primeiro já no final da 1ª guerra mundial, no início de 1918 em França fazendo parte do Corpo Expedicionário Português (CEP) (LCP,2008), o que origina a primeira alteração da legislação então vigente, através do Decreto de 28 de Agosto (GRP, 1918) que instituiu segundo refere Estevão Alves (Alves, 1999),um momento marcante da presença feminina nas Forças Armadas Portuguesas.

O segundo momento, por ventura o mais importante, regista-se em 1961 quando na Força Área Portuguesa, é ministrado o 1º curso de enfermeiras paraquedistas, que viriam a participar na guerra colonial (Carreiras, 1997 a) em Angola, Guiné-Bissau e Moçambique.

Este momento originaria nova alteração na legislação então em vigor, com a publicação da nova Lei do Serviço Militar, a Lei nº2135 (GRP, 1968) de 11 de Julho de 1968, onde se destaca no seu Art.2º no número 2, que “(...)os cidadãos do sexo feminino podem ser admitidos a prestar serviço militar voluntário”.

Porém, neste período dos anos 60 e 80 do século XX, registavam-se manifestações feministas que contestavam tal participação, porquanto eram a favor da paz, ou seja estavam contra a guerra colonial, e outras que no entanto defendiam a integração e participação do GF no mundo do trabalho em particular e nas IM castrense, procurando desde já garantir alguma igualdade entre os géneros.

Em Portugal, não tendo sido de todo consideradas estas contrariedades, estava-se portanto perante o consolidar destes direitos adquiridos e nas FFAA essa possibilidade de igualdades de oportunidades e promoção da equidade, independentemente do braço de



ferro entre os movimentos feministas revolucionário e radical, que se opunham a conscrição do GF nas FFAA, não impediu o processo de integração na IM (LCP, 2008).

Garantia-se dessa forma ao género feminino um estatuto real no mundo militar (Carreiras, 1997 a).

Processo esse, que no entanto, teve momentos de interregno em 1988 seguindo uma tendência nos exércitos ocidentais na admissão de novos efetivos, isto é, condicionados a uma legislação que coartava o seu ingresso em outros Ramos (Exército, Marinha), assim como nos EEM. (Carreiras, 1997 a).

Tal facto não colocou de parte nos exércitos ocidentais e sobretudo nos da NATO, (1980) a análise de questões que teriam de continuar a ser estudadas como base de sustentação fundamental da integração do género feminino a saber:

- Modalidades da participação feminina nas FFAA, tarefas a desempenhar e sua adaptação às Instituições Militares;
- Adaptação da IM a integração do género feminino;
- Adaptação mútua entre os géneros;
- A conjugação de exigências militares com as medidas de proteção da maternidade e da paternidade.

A tomada de consciência pelos políticos da importância do ingresso feminino nas FFAA, com o intuito de suprir necessidades da IM, originadas pelo fim do SMO, passa a ser um objeto de destaque na política de defesa, porquanto se reconhecia, "...a adesão voluntária de mulheres às Forças Armadas vai alargar substancialmente o universo de recrutamento deste segmento na IM". (Carreiras, 1997 a).

Constatava-se a partir da década de 90 do século XX, um incremento do ingresso do GF na IM, produto também dos processos de reestruturação e redimensionamento das FFAA, onde se destaca a redução da prestação do SM e os novos regimes de prestação do serviço efetivo nacional (SEN) na base do voluntariado e do contrato. Isso influenciou sobremaneira na presença feminina nas FA.

Todo esse processo integracionista feminino nas FFAA, se faz mediante o necessário enquadramento legislativo onde se destacam entre outras as seguintes leis:

- Lei do SM nº 30/87, de 07 de Julho (MDN, 1987) que determinava que todos os cidadãos portugueses deveriam cumprir o SM, isentando no entanto no seu Art 42 os cidadãos do sexo feminino daquela obrigação, remetendo para Diploma próprio as modalidades de cumprimento do SM pelas mulheres na base do voluntariado;



- Portaria nº 777/91 (MDN, 1991a) de 08 de Agosto, retificada pela Declaração de Retificação nº245/91 (MDN, 1991 b), de 31 de Outubro, estabelecendo o regime de voluntariado para o GF na prestação do SME nas FA em determinadas categorias e especialidades;

- Em 1991, a Portaria nº 1156 (MDN, 1991.c), de 11 de Novembro, alterada pela Portaria nº 238/96 (MDN, 1996), de 04 de Julho, permite a prestação do SM do género feminino no Exército, em igualdade de condições com o GM, nas Armas de Engenharia, Transmissões e serviços;

- Em 1992, a prestação do SME na marinha é estabelecido pela Portaria nº 163/93 (MDN, 1993 a), de 13 de Março, então revogada pela Portaria nº 1232/93, (MDN, 1993 b) de 30 de Novembro, que estabelece as categorias, as formas de prestação de serviços e as classes em que podem ingressar;

- Em 1996 a Portaria nº238/96, (Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 1996) de 04 de Julho, altera a Portaria nº 1156/91 (MDN, 1991), de 11 de Novembro, determinando as modalidades de prestação do SM nas armas e serviços do Exército;

- Em 1999, a nova lei do SM (Lei nº 174/99, de 21 de Setembro) (MDN, 1999), estabelece o regime de Voluntariado e de Contrato, Lei esta entretanto alterada em 2008 pela Lei nº1/2008, de 05 de Junho (MDN, 2008 a);

- É ainda em 2008, através do Despacho nº101 de 06 de Julho de 2008 (MDN, 2008 a);, que o MDN determina nas FFAA, que os concursos de admissão devem”...respeitar o principio da igualdade do género no acesso a todas as classes e especialidades”;

- Em 2009, o Decreto-Lei nº 52/2009 (MDN, 2009), de 02 de Maio, altera a Lei do SM e determina que ambos os géneros têm os mesmos deveres militares, passando o GF a partir de 2010 a comparecer nas atividades alusivas ao Dia da Defesa Nacional.

Portugal e as suas FFAA, dão dessa forma sentido a uma integração do género feminino que permita a coabitação equilibrada dos dois géneros numa perspetiva mais transversal na sociedade castrense.

Mesmo face a estas disposições legais os números referentes à integração do género feminino nas FFAA permanecem relativamente modestos, independentemente das “reservas” e condições colocadas quanto a sua integração, o seu ingresso no quadro e a sua adaptação à vida militar decorrem extraordinariamente bem (Carreiras, 1997 a).

Independentemente de tudo isso, na atualidade a integração do género feminino nas FFAA e as percentagens atingidas, cujos valores se encontram estabilizados, também



decorre do cumprimento pelo Estado Português no geral, e seu Ministério da Defesa Nacional (MDN) levar em linha de conta e tomar como boa referência a Resolução 1325 do CSNU, que na base do Plano Nacional de Ação (PNA) 2009-13 (GRP, 2002) aplica as políticas que promovem esta integração, assim como a igualdade nos órgãos de defesa e segurança interna, cooperação e desenvolvimento.

Ressalta-se que Portugal faz aprovar e segue o seu PNA primeiro até que potências como a França e Itália (2010) e Alemanha (2012) o que demonstra o total engajamento do estado Português na materialização desse objetivo global.

Notam-se ainda alguns constrangimentos no âmbito da integração do género feminino em missões humanitárias e de manutenção de Paz. Em sequência deste esforço do Estado Português e das próprias FFAA, hoje a percentagem de ingresso do género feminino representa 16,6 % do total de todo efetivo, ou seja 5140 nos 3 Ramos em comparação com os 29.653 que representam o efetivo do género masculino.

FFAA	EFETIVO FEMININO			%
HOMENS	EXERCITO	MARINHA	FORÇA AÉREA	
29.653	2977	836	1.100	16,6%

Figura 8 - Efetivo feminino nas FFAA

Fonte: (autor, 2016)

FFAA	OFICIAIS	%	SARGENTOS	%	PRAÇAS	%	% TOTAL
5140	1020	19,8%	867	16,9%	3253	63,3%	17,3%

Figura 9 - Prestação de serviço militar das femininas das FFAA por Classes

Fonte: (autor, 2016)

Concluimos, que tal como noutras FFAA e na comparação com as FAA pode-se constatar que todo processo inerente à integração do género feminino na IM tem sido marcado por momentos bem identificados de objeção e de aceitação, seja em manifestação de política ideológica e ou socio cultural, o que vem provar que as mulheres portuguesas não estiveram indiferentes nesta luta pela igualdade de oportunidades.

Como consequência, em Portugal a abertura à maior integração do género feminino nas FFAA, adveio da persistência de movimentos integracionistas de pendor feminista em lutar por uma maior igualdade, de oportunidades, muito também por influência de outros movimentos ao nível da Europa e dos Estados Unidos da América.



Tais tendências, influenciam os poderes políticos e as próprias Instituições Militares, no sentido de encetarem verdadeiros processos de reestruturação assente no cumprimento das resoluções e disposições de carácter legal de âmbito interno, mas também em consonância com outras resoluções com destaque para a nº 1325 do CSNU, e outras da União Europeia (UE) e da NATO.

Hoje o género feminino nas FFAA está presente nas mais variadas especialidades, excetuando nas Operações Especiais, Comandos, Fuzileiros, Submarinos e mergulhadores de Combate, mas já com plenas expectativas de fazer carreira, almejando funções de Comando e Chefia ao nível dos Ramos e suas diferentes especialidades.

3.2. Processo de integração de género e respetivo enquadramento legal nas FA do Brasil.

A abordagem sobre a integração do género feminino nas Forças Armadas Brasileiras (FAB), tal como em outros Países de geografia e contextos sociopolíticos diferentes foi e continua a ser visto dentro de uma perspectiva de elevada complexidade.



Figura 10 - Mulheres Brasileiras nas FA.

Fonte: (Defesanet, 2013)

Tudo isso porque tal análise revela o quão distintas têm sido as práticas que têm limitado em grande parte o assegurar dos mesmos direitos e garantias (inclusive Constitucionais), sempre que a prioridade seja primar por manter a operacionalidade das FAB, em função das exigências da própria Constituição em relação à Defesa, Lei e Ordem do País.

Contudo no primado da Constituição Brasileira (CDB,s.d.), que estabelece o princípio da igualdade a todos os cidadãos, expresso através do seu Art. 5º "...Todos são iguais perante a Lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e



aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”, nos termos seguintes:

- I. Homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta constituição;

Fica desta forma expressa que através da Constituição Brasileira (CDB,s.d.) estão eliminadas todas e qualquer outro tipo de manifestação de desigualdade, coartar de oportunidade preconceituosa na vertente do benefício sobre qualquer um dos géneros. Para tal são também considerados como relevantes a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) (ONU, 1948) e a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1749) (GB,1749).

Dentro desta perspetiva de análise ao edifício legislativo vigente no Brasil, se convirá acrescentar a este princípio da legalidade atrás visto, a Estratégia Nacional de Defesa (Ministério da Defesa do Brasil, 2012) (END)/2012 na qual se vê confirmada a necessidade das FAB refletirem o todo da Nação, na composição dos seus efetivos (géneros) em função do SMO, salientando que o mais importante a reter em prol da IM Brasileira seja o desempenho e não o sexo dos seus integrantes.

Também no Brasil, a Resolução 1325 (ONU, 2000) é levada a letra, porquanto este mecanismo reflete a necessidade urgente segundo este órgão internacional de exigir aos seus Estados-Membros que seja assegurada uma representação mais significativa do género feminino nas diferentes instituições dos Países e também nas de âmbito Internacional na base da prevenção, gestão e resolução de conflitos em função dessa integração do género feminino.

No Brasil as Forças Armadas Brasileiras são constituídas por 3 Ramos assim designados por Exército, Marinha e Aeronáutica, que têm como missão principal a defesa da Pátria e da Constituição.

Contudo o suporte legislativo no âmbito da Defesa, tal como nos outros Países faz emanar legislação própria para essa componente, o que no entanto restringe determinados direitos e garantias constitucionais, que na IM são inaplicáveis como por exemplo o direito ao sindicato, greve, filiação partidária, e outras etc.

O mesmo também se verifica como veremos mais a frente, no suporte legislativo inerente a cada um dos Ramos, por observância específica das características de cada um deles.



Assim sendo em respeito pela Constituição Federal, a END, no que tange a integração do género feminino nas FAB, vai sendo efetuada de modo gradual, como atestamos a seguir mediante exemplos que nortearam este processo. Importa ainda apresentar um breve histórico das diferentes fases e marcos relevantes na construção do Edifício Legal que permitiu, num passado recente, consolidar a integração de género nas FAB.

Marinha - Lei nº 6.807 (MB,1980) - Corpo feminino da reserva.

Exército - (EB,1989) - Lei nº 7831 de 1989- Quadro complementar de oficiais.

Aeronáutica - Lei nº 6924 (AB,1981) - Corpo feminino da reserva.

Admissão nas Academias Militares:

Marinha - Escola Naval- 2015- Intendência e Administração.

Exército -Academia Militar Agulhas Negras (AMAN)- 2018- Intendência e Especialidade de combate.

Aeronáutica - AFA- 1996 – Intendência e Aviação (1ª turma só surgiu em 2003).

Assim sendo, na atualidade (Figura 11) de segundo fontes do Ministério da Defesa do Brasil o género feminino representa nas FA um universo de 22.208 militares ou seja 6,6 % de todo efetivo militar de 350.304 do País.

FAB	EFETIVO TOTAL	MULHERES	% DE MULHERES
MARINHA	65.528	5.815	8,9%
EXERCITO	204.744	6.700	3,3%
AERONAUTICA	69.093	9.927	14,4%
TOTAL	339.365	22.442	6,6%

Figura 11 - Efetivos femininos nas FAB por Ramos

Fonte: (autor, 2016)

Esse número tende naturalmente para crescer em função do processo de evolução que vai ocorrendo, quer pelo tipo de SM a ser prestado, como também ainda ao tipo de sistema de ingresso nas carreiras militares.

Como se constata, o suporte legal que define o processo de admissão do género feminino, é distinto nos Ramos das FAB, mas obedece a uma lógica integrada, sobretudo através das suas academias, fruto de uma estratégia seguida pela IM que prima pelo ingresso gradual.

Há a assinalar entretanto, alguns impedimentos legais quanto à integração do género feminino nas FAB como a seguir apresentamos em função de legislação que limita em determinadas áreas esse processo, a saber:



Marinha

A Lei nº 9.519 (MB,1997) no seu Art. 9º impede a incorporação do género feminino para o Corpo da Armada e Fuzileiros Navais (área operacional).

Exército

Por força do Art. 7º da Lei nº 12.705 (EB,2012), só a partir de 2017 será possível a integração do género feminino nos cursos de cavalaria, infantaria, artilharia, engenharia na AMAN e veja-se que tal impedimento era decorrente do cumprimento de uma norma interna do Comandante do Exército.

Até 2014, no Exército não se admitia o género feminino no Serviço Militar Voluntário (SMV) para a graduação de Cabo. Já em Dezembro deste mesmo ano, registou-se uma alteração através da Portaria nº 40 do Comandante do Ramo de 23 de Setembro de 2011 (EB,2011), que regula o Serviço Militar Especialista Temporário (SMET) para tempo de Paz, que possibilita a graduação a Cabo temporário por meio da Portaria nº 1. 497 de 11 de dezembro de 2014 (EB,2014), porém não é conhecida qualquer admissão do género feminino até março de 2015.

Aeronáutica.

Estão esbatidos na Aeronáutica todo e qualquer tipo de preconceito ao redor da integração do género feminino, pois neste ramo, a sua disponibilidade quer física, intelectual e psicológica tem muito sido positiva e os dados demonstram que neste Ramo até o processo de integração na sua academia iniciou-se muito anos antes quando comparado com os outros dois Ramos. Não se regista no entanto a presença do género feminino ocupando graduações de Cabo ou de Soldado, nem pela via do concurso público, nem pela via do SMV.

Mediante este quadro podemos concluir que a integração do género feminino nas FAB na extensão de todos seus Ramos, é uma realidade. Cabe no entanto a IM continuar a trabalhar a fim de possibilitar o ingresso do género feminino sem grandes constrangimentos de ordem legal, como aqueles que foram aqui citados.

Dessa forma caminham as FAB ,de forma paulatina, para a anulação de todas as restrições que impeçam a integração do género feminino na IM em todas as diferentes especialidades, visando uma integração plena e que promova a garantia de igualdade constitucionalmente estabelecida.



3.3. Processo de integração de género e respetivo enquadramento legal nas FA de Cabo-Verde.

Ao abordarmos a questão da integração do género feminino nas Forças Armadas da República de Cabo-Verde nunca é demais salientar o papel que a mulher deste País vem representando desde à muito no contexto histórico-político da luta deste povo pela sua autodeterminação.



Figura 12 - Efetivo feminino nas FA de Cabo Verde.

Fonte: (A semana, 2015)

Assim, a mulher de Cabo-Verde teve um contributo marcado pela positiva a partir de 1963 na luta pela Independência Nacional, o que revela que ela há muito vem também aspirando a um lugar de destaque, ou seja numa disputa por lugares de relevo na sociedade, numa condição de igualdade, conquista de direitos e respeito pela condição do seu género.

O arquipélago de Cabo-Verde fica situado na costa africana e desde 1975 é um País independente.

Dados do censo de 2010, revelam que tem uma população de 500 mil pessoas, onde 48% são homens e 52% são mulheres.

Segundo a Constituição da República (ANCV, 1992), a igualdade dos cidadãos é um princípio básico, o que é consagrado pelo direito que todo o cidadão perante a Lei, e como tal deve merecer a mesma atenção sendo desta forma importante assim considerar que a



integração do género feminino nas Forças Armadas de Cabo-Verde (FACV) é desde já um direito garantido.

Tal como em outros Países, e Cabo-Verde não foi exceção, as alterações profundas ocorridas nas sociedades, produto de uma maior ansiedade pela liberdade, intervenção dos movimentos integracionistas femininos e outras de reivindicação pela igualdade dos géneros, e em correspondência a Constituição do País e das resoluções internacionais como a 1325 do CSNU (ONU, 2000), forçaram a mudanças significativas na ação do Estado e como não podia deixar de ser na Instituição Militar.

Embora já no ano de 1999 se fizesse sentir a presença de mulheres nas FACV, produto da sua formação em Academias de Portugal e também decorrente do seu desempenho positivo após curso, o que marca pela positiva a integração do género feminino na IM. Porém, a sua aceitação tal como se previa ainda é alvo de alguma desconfiança e de certa forma ainda surgem com alguma frequência considerações às diferenças biológicas, psicológicas e da condição física, normalmente oriundas do universo masculino.

É no entanto a própria IM que no cumprimento desta necessidade da integração do género feminino, procurando testar o grau da sua aceitabilidade, decide integrá-las de imediato na classe de oficiais ao contrário do que é normal, ou seja com passagem pela categoria de praças ou de sargentos.

Segundo o Art. 245 Alínea I da Constituição da República (ARCV), o serviço militar é obrigatório a todo cidadão, segundo a Lei do serviço militar obrigatório aprovado por Decreto nº6/93 de 24 de Maio (MDNCV, 2013).

Dessa forma fica assim estabelecido o direito que assiste ao género feminino de Cabo – Verde o seu ingresso e participação nas Forças Armadas. (ANCV,1992).

Desse modo, a integração do género feminino nas FACV vai de forma gradual se materializando com presenças do género nas especialidades ligadas a Administração, Intendência e na Saúde.

Tem sido fundamental, tal como o vimos com respeito às FFAA de outros Países o cumprimento das Resoluções Internacionais atinentes a integração do género feminino nos distintos órgãos da sociedade, com destaque para a Resolução 1325 do CSNU/ 2000 e à própria mudança que ocorre na IM na atualidade.



Presentemente (Figura 13) contam-se 78 mulheres nas FACV o que representa 4% de um efetivo total de 1590, como podemos constatar muito longe do recomendado pelas Nações Unidas, na ordem de 30 %.

FACV	EFETIVO TOTAL	MULHERES	% DE MULHERES
G.NACIONAL	1030	47	4,6%
G.COSTEIRA	560	31	5,5%
TOTAL	1590	78	4,9%

Figura 13 Efetivo feminino nas FA por Ramos

Fonte: (autor, 2016)

A formação, a progressão na carreira, assim como as medidas de proteção da maternidade são as mais recentes conquistas do género feminino pelo menos de acordo com a opinião face a publicação em Boletim Oficial da Portaria nº 25 de 2013 (MDNCV,2013). O referido Diploma traduz dessa forma uma importante evolução no sentido da igualdade do género feminino nas FACV, assim como regula outras especificidades do género feminino na IM.

O SM é cada vez mais uma opção de carreira para o género feminino em Cabo-Verde onde as FFAA estão a adaptar-se em função desta nova realidade.

A questão da não presença do género feminino na componente operacional, ou seja em especialidades como a dos fuzileiros navais, infantaria, e artilharia são ainda reflexo de alguma dificuldade no que concerne à sua completa integração nas unidades de combate.

Contudo vão se registando alguns avanços e prova disso é o facto de os efetivos femininos já efetuarem as rondas de 24 horas, patrulhamento costeiro e segurança de eventos sociais.

Aguarda-se com expectativa a publicação dos Diplomas legais que regulem o uniforme que respeita a condição do género feminino durante a gravidez, assim como sobre o uso dos acessórios de beleza, maquilhagem, sapatos altos e outros adornos muito utilizados pelo género feminino.

O cumprimento da Resolução 1325 do CSNU (ONU, 2000) 5, é uma premissa do Estado de Cabo-Verde refletido no seu PNA, bem como o é nas FACV, o que vem certamente influenciando sobre a necessidade da criação de oportunidade para o ingresso do género feminino onde por cada incorporação anual entram 24 mulheres, mesmo que a condicionante principal se deva a limitações de espaço físico adequadas ao género feminino.



Devem pois ser criadas as condições que alavanquem essa integração do género feminino de maneira paulatina, pois provas da sua capacidade têm sido demonstradas desde há muito, o que demonstra a necessidade de consolidar os avanços que essa integração já a muito vem influenciando a modernização das FACV.

3.4. Perspetivas de aplicabilidade das experiências nas FAA

A análise feita às FFAA dos Países aliados, demonstrou que o desenvolvimento das mesmas, se vai fazendo também em função do próprio desenvolvimento de cada uma respetivas sociedades em que se encontram inseridas. Naturalmente que as diversas transformações de carácter político e social, ocorridas, em tais sociedades proporcionaram reações e desempenhos diferentes no âmbito da integração do género feminino, de maneira transversal quer no mercado de trabalho em geral e muito particularmente na IM.

Comum a todas foi e certamente continuará a ser a adequação da legislação no âmbito da defesa, que como premissa principal deve regular o processo de integração do género feminino, bem como assegurar que estes estão em consonância com a Constituição da República e em função dos interesses das Forças Armadas.

Em Angola não se deverá fugir a esta regra máxima. No entanto, deve-se trabalhar no sentido de rapidamente os direitos e garantias do cumprimento do serviço militar se façam com o pressuposto legal atualizado ao momento novo que a própria instituição vive, pois a integração do género feminino que se quer seja transversal a todos as especialidades nos Ramos, deverá estar bem regulada e enquadrada no sentido de previamente se criar condições que sejam específicas e permitam sustentar os desafios do presente.

3.5. Síntese conclusiva

Concluimos da análise ao presente capítulo, que os processos de integração do género nos Países em questão, decorreram de diferentes fatores de índole sociopolíticos, que terão influenciado os sistemas políticos então vigentes, assim como as IM a integrarem o género feminino para melhor consolidação dos processos democráticos em crescendo nas suas sociedades.

Tanto no Brasil, em Cabo-Verde e Portugal, que foram caso de estudo neste capítulo, podemos concluir que a integração se processa sempre em cumprimento do estabelecido Constitucionalmente pela Carta Magna do Estado, assim como da Resolução (ONU, 2000) 1325 do CSNU e outras disposições, que no nosso intender refletem sobremaneira a estratégia da própria IM, visando uma integração que corresponda à melhor harmonia do processo.



É por demais perceptível que em todos os Países aqui estudados, a integração do género feminino nas respetivas Instituições Militares continuará a decorrer sempre em respeito as estratégias concebidas para o efeito e como não podia deixar de ser em função das perspetivas de desenvolvimento e dos recursos disponíveis ou a serem disponibilizados para a rápida criação de condições infraestruturais e outras que permitam uma integração e inserção do género nas Forças Armadas e em suas várias especialidades.

Há assinalar que nas Forças Armadas da República Federal do Brasil, assim como nas FA da República de Portugal, este processo está por demais consolidado, o que perspetiva uma rápida integração do género feminino a breve trecho em especialidades da componente operacional ligado as tropas especiais.

Já no que concerne as Forças armadas de Cabo Verde, este processo sem ser recente, tem pela frente outros desafios que julgamos nós passam pelo alargamento da faixa de incorporação ao nível dos dois Ramos numa componente mais alargada, o que seguramente proporcionará uma maior abrangência do género feminino pelas diferentes áreas da Instituição Militar.

Ressalta-se também a permanente adequação da legislação, procurando enquadrá-la as Políticas e Estratégias gizadas para melhor integração e igualdade dos géneros na Instituição Militar em conformidade ao Plano Nacional de Ação concebido para o efeito e em decorrência do cumprimento das Resoluções internacionais sobre o género.



4. Potenciar a Integração do Género Feminino nas FAA

No presente Capítulo iremos analisar como pode a IM investir na busca dos métodos e soluções, que permitam no seu todo, que as UEO, assim como o seu efetivo no geral e género feminino em particular consigam alcançar maior eficiência e eficácia neste amplo processo da credibilização da integração da mulher nas FAA.

No já longo processo de reedificação, reestruturação e reequipamento das FAA no âmbito do programa ANGOLA 2025, que se perspetiva também de ampla e transversal integração do género feminino de acordo as exigências do PNA e da Resolução 1325 do CSNU (ONU, 2000), urge identificar e potenciar as áreas funcionais onde seja mais viável e adequado agilizar este processo, permitindo alcançar este desse desiderato com equilíbrio e sempre no interesse e com a garantia do cabal cumprimento das missões da IM.

4.1. Análise do tipo de missões das UEO visando promover uma maior eficiência na integração do género feminino na IM

Nos nossos dias, como já se fez constar ao longo do trabalho, existem diferentes abordagens no âmbito da aceitação do GF em áreas de atividades de âmbito social, quando sobretudo está em causa o seu desempenho, e a capacidade de realizar tarefas considerados de âmbito masculino.

E isso é de todo extensivo a organismos e estruturas sociais de nossas atuais sociedades e naturalmente também nas nossas FA.

Contudo as resoluções internacionais sobre a questão do GF, aliados aos PNA, têm feito com que os Países que adotaram o cumprimento destas resoluções, se vejam obrigados a prestar a atenção necessária no âmbito da prestação do serviço militar pelo GF, de modo transversal a toda a IM.

Nas FAA este pressuposto é uma necessidade que se julga ser possível de alcançar quando estiverem consolidadas todas as tarefas inerentes as varias estruturas que permitam potenciar a integração do género feminino.

Alinhado com o OE associado a este capítulo, compete-nos enumerar aquelas Áreas Funcionais (podendo inclusive identificar quais as UEO da IM que sendo fulcrais para o desempenho global das FAA, podem viabilizar este processo de integração de forma mais ágil e as poderão ter que passar por uma transição mais lenta visando uma resposta adequada a este desafio.

No âmbito da relevante Área de Formação, a criação das Academias Militares, Institutos Técnico Militares, e Escolas de Formação de Sargentos e Praças ao nível dos



Ramos das FAA, marcam o nível de ambição da IM em preparar quadros e pessoal militar cada vez mais competente e capazes de elevar a preparação técnico - profissional em função das várias especialidades.

Assim, à estes EEM deverá exigir-se que os processos de formação, e treino decorram na base da transmissão de conhecimentos assentes em metodologias e princípios científicos mais adequados para cada especialidade, acreditados pelas Entidades apropriadas, que possam assim perspetivar a excelência da aprendizagem.

Para assegurar estes objetivos os EEM devem estar dotados de corpo docentes, bem preparados e motivados para assegurarem o nível de qualidade fixado como ainda estarem bem equipados em termos de técnicas e materiais de apoio à formação, de modos a que este importante binómio homem técnica possa garantir uma boa formação.

Ao corpo de docentes, deverão ser associados programas de especialização que de forma ajustada, viabilizem através dos conhecimentos teóricos e práticos o ministrar da formação e o criar de hábitos salutareis e perícias essenciais ao desempenho futuro das funções para que estão a ser preparados.

Embora a realidade constatada quanto à integração do género feminino seja já considerável, numa análise de razoabilidade a este processo, consideramos que os EEM, têm papel fundamental a desempenhar, para que aí se possa forjar os princípios subjacentes a uma melhor adequação aproveitando as mais-valias que o género feminino poderá seguramente acrescentar à Instituição Militar.

Perspetivando esse desiderato, se alcançarmos este grau de maturação no âmbito da promoção do GF, os EEM devem ser capazes de as enquadrar nas especialidades que podem facilitar o seu melhor desempenho, sem ter que abordar e dar primazia aos aspetos de índole física, psicológica e até biológica.

Portanto do ponto de vista das exigências fisiológicas, há funções em que não deverá ser expectável a mulher atingir o mesmo nível de desempenho, é justo reconhecer esta diferença e como tal que ela possa ser respeitada (Battisteli, 1996).

Outro aspeto para obter maior eficiência na integração do GF nas FAA, é o **período pós formação ou seja no seu ingresso na UEO**. O cumprimento da fase de preparação para o combate dentro do contexto das exigências por especialidades, jogam papel fundamental. Para o efeito, a preparação dos militares no âmbito individual e coletivo em torno das especificidades próprias de cada Arma ou Especialidade, deve ser da responsabilidade dos seus chefes hierárquicos responsáveis por esse tipo de planeamento.



Desse modo, poder-se-á encorajar uma vertente de maior profissionalismo das FAA, permitindo mesmo que o GF alcance através dele, maior grau de eficiência na qualidade do serviço por si a prestar futuramente nas unidades da componente operacional.

Esta Linha de Ação irá seguramente conduzir ao registar de ganhos na prossecução dos objetivos da sua carreira ao nível das armas e ou serviços existentes na IM.

Nesta conformidade, todo o processo de formação, quadro de prestação do serviço militar, qualidade da preparação combativa, potenciam uma melhor integração do género feminino, assim como contribuirão para um melhor nível de desempenho no cumprimento das missões e tarefas dos Ramos, Armas, especialidades, o que contribuirá para um acréscimo no nível de eficácia nas FAA no cumprimento das suas missões de soberania.

4.2. Integração do Género Feminino em Unidades de Combate

No que se refere a integração do GF nas unidades de combate, a mesma não ocorre na extensão de todos os Ramos, muito em função das especificidades de determinadas especialidades, e em parte, porque se defende uma integração gradual e muito assente na qualidade, pois o fator eficácia é visto como essencial neste tipo de forças.

Contudo e numa vertente de análise mais virada para o seio do Exército, as respostas obtidas ao nosso inquérito, no que respeita a esta integração, e salienta-se que muitos a defendem, consideram que deve ocorrer de maneira gradual, e que não seja para todas as especialidades como exemplo as unidades de apoio de fogo.

Para tal consideram que esta condicionante não assenta nas capacidades intelectuais do GF, mas fundamentalmente no esforço físico, o que pode influir sobremaneira no desempenho do coletivo onde estão inseridas.

Devemos também considerar no entanto, que a evolução tecnológica dos equipamentos de combate nas estruturas das FA, aplicadas nas unidades de cariz operacional, contribuirão seguramente para esbater esta diferença entre os géneros em especial nas funções de combate.

De tal modo que julgamos que com a introdução paulatina destes meios, irá promover a necessidade de melhor adequar as estruturas orgânicas das unidades e em particular das unidades de combate na previsão de cargos e funções que lhe proporcionem melhor distribuição no que respeita a integração do género.

Tal medida poderá proporcionar que nos EEM se dê uma incidência mais assertiva ao GF na fase de formação, sobretudo na especialização. Dessa maneira poder-se-á



proporcionar em boa medida uma acomodação equilibrada e com rigor, pelo respeito à igualdade entre os géneros pelas Armas e Especialidades das FAA.

Considera-se que todos os aspetos atrás analisados podem influenciar a adoção de medidas acutilantes, que devem proporcionar uma acomodação do género feminino nas unidades de combate a par de a manterem com uma maior perspetiva de progressão na carreira.

Promover a integração qualitativa do GF nas unidades de combate, a médio e longo prazo deve ser objetivo a considerar, porém a mesma deve ser implementada de forma gradual, visando que tal processo seja adequado ao grau de exigência e eficiência à que obrigam as missões destas unidades.

Para as especialidades de asseguramento de combate e de serviços nas unidades da componente operacional, importa perspetivar valores que definam as percentagens para os efetivos do GF aí a integrar, sendo no entanto mais célere este processo, sem deixar de ter como referencial o valor a acrescentar com a integração deste efetivo.

4.1. Síntese conclusiva.

Concluímos, que em função dos aspetos aqui abordados, que o potenciar da integração do GF em todas as UEO das FAA, numa perspetiva de atingir maior eficiência, será decorrente do potenciar da formação, promovendo a melhoria técnica e profissional dos efetivos, sempre de acordo com às especificidades de cada especialidade.

Para o efeito, cabe às UEO cumprirem cabalmente todos os programas superiormente aprovados de formação, treinamento e execução das tarefas e missões com elevado índice de responsabilidade decorrentes do tipo Ramo, Arma ou Serviço.

A integração do GF nas unidades de combate, sobretudo na componente do asseguramento combativo, devendo contudo continuar-se a promover de forma gradual e se necessário for neste segmento, o fator qualidade deve prevalecer ao quantitativo.

As percentagens a estabelecer para a integração do GF na componente operacional das FAA, decorre da análise crítica dos Ramos e interesses da IM. Como parece óbvio o Exército, albergará, em função do seu maior dispositivo, a percentagem maior do género feminino em especialidade de combate como Infantaria, Tropas Blindadas, Artilharia terrestre, Engenharia, Defesa Antiaérea, em números elevados.

Relativamente a integração do género feminino nas Forças de Destinação Especiais, Paraquedistas, Fuzileiros navais mesma ocorrerá seguramente dentro da linha de pressupostos que são inerentes a estas forças, e às suas especialidades.



Conclusões

Nesta parte final do presente TII, avaliam-se os resultados alcançados face aos previstos, destacando-se os contributos em matéria de conhecimentos adquiridos, apresentando-se recomendações e eventuais caminhos para futuros trabalhos de investigação.

Resultados alcançados vs previstos.

Considerando-se atingido o “Objetivo Geral” do presente TII, recordando que incluía um enquadramento as FAA sobre a integração da perspetiva do género, suas diferenças e desafios a ultrapassar, tendo como enfoque à análise ao suporte legislativo, fase atual de integração, comparação a integração do GF na função administrativa pública e as perspetivas desse incremento na IM na base da resposta do Governo em prol do PNA e da Resolução 1325 do CSNU, entende-se que os resultados alcançados se aproximam do previsto, confirmando-se as hipóteses de investigação, i.e. :

Hipótese 1 – Confirmada.

Recorrer à experiência dos Países Aliados e na CPLP, visando a revisão e/ou revogação da Legislação em vigor no âmbito da IM;

Hipótese 2 – Confirmada.

No que concerne ao potenciar da integração do GF nas Unidades da componente operacional, em decorrência da perspetiva do reequipar das nossas UEO e fundamentalmente dos EEM com meios técnicos de ponta, e quadros de elevada competência na docência, bem como melhorias acentuadas na qualidade da Preparação de Combate;

Hipótese 3 – Comprovada.

Face ao que precede, considera-se que foi respondida a QC” **Como consolidar e incrementar a integração do género feminino nas FAA, seguindo um desígnio estabelecido pela constituição da RA, a fim de contribuir para encontrar soluções mais abrangentes e eficientes para o cabal cumprimento das suas missões e quais os principais desafios a superar?”**, concluindo porém que urge dar resposta aos aspetos enunciados, como a Legislação, porquanto consideramos que esta é a base fundamental que regula a atividade funcional da IM e seus efetivos.

Contributos para o conhecimento.

Tratando-se de um “estudo de caso”, o conhecimento adquirido, permitiu aprofundar a informação sobre a vertente género sobre o organismo objeto do TII.



Aprofundar a compreensão sobre o enquadramento situacional e comparativo das FAA no contexto de outras organizações militares aliadas e da CPLP em particular.

Permitiu adquirir a noção dimensional do caso em análise, seus desafios e dificuldades dentro de um contexto assaz desafiador, sempre numa vertente comparativa aos aliados e CPLP.

Recomendações

A principal recomendação que emerge do TII, é a necessidade de se adequar a legislação em vigor na IM à luz da CRA/2010, permitindo a revogação de todas as leis adjacentes, tornando mais harmonioso o quadro funcional das FAA.

Apesar da integração do GF nas FAA ser uma realidade, registam-se áreas onde este processo ainda não ocorreu. De tal maneira, que esperamos que este TII possa ser um modesto contributo para trazer este tema à discussão e recomenda-mos que se façam estudos que possam desenvolver e consolidar esta abordagem, necessariamente limitada por questões de tempo e de extensão, que possam contribuir para conclusões e recomendações mais sustentadas, assim como para juntarem complementaridade ,perspetivando uma acomodação superior e transversal a toda a IM em Angola.

No que respeita a caminhos futuros de investigação no domínio de temas inerentes as FA dos países amigos e as FAA em particular, que o IUM e suas congéneres na CPLP, encontrem soluções partilhadas quanto ao acesso ao acervo do material bibliográfico produzido em ambas instituições, de forma a potenciar a investigação que se requer de qualidade a este nível.

A finalizar podemos concluir que a integração do género feminino nas FAA é um processo em curso com resultados já muito positivos para a IM, mas ainda com margem grande para progredir para um futuro mais risonho que começa já amanhã.



Bibliografia

- A semana, 2015. *Mulheres militares desfilam na Rua Pedonal*. [Em linha] Disponível em: https://www.google.pt/search?q=mulheres+nas+for%C3%A7as+armadas+de+cabo+verde&espv=2&biw=1366&bih=667&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKUwix2uyKsL7MAhWJvhQKHRNtAUAQ_AUIBigB#imgsrc=NC2WQNmHy5mxcM%3A [Acedido em mai. 2016].
- Aeronáutica Brasileira, 1981. *Lei n° 6924*. Brasil: Imprensa Nacional.
- Alves, E., 1999. *As Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: Nação e Defesa.
- Assembleia Constituinte, 1992. *Constituição da República de Cabo-Verde*. Cidade de Praia: Imprensa Oficial.
- Assembleia da República Portuguesa, 1987. *DR n° 153*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Assembleia Nacional da República de Angola, 2010. *Constituição da República*. Luanda: Imprensa Nacional.
- Battisteli, F., 1996. *Donne e Forze Armate*. Iª ed. Milano: Angeli.
- Camara dos Deputados do Brasil, s.d. *Constituição da República*. Brasília: Imprensa Nacional.
- Carreiras, H., 1997 a. *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: CIES-ISCTE / CELTA.
- Carreiras, H., 1997. *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: Celta.
- Defesanet, 2013. *Mulheres estão cada vez mais presentes nas Forças Armadas brasileiras*. [Em linha] Disponível em: <http://www.defesanet.com.br/defesa/noticia/9978/Mulheres-estao-cada-vez-mais-presentes-nas-Forcas-Armadas-brasileiras> [Acedido em mai. 2016].
- Exército Brasileiro, 1989. *Lei n° 7831*. Brasil: Imprensa Nacional.
- Exército Brasileiro, 2011. *Portaria n° 40*. Brasil: Imprensa Nacional.
- Exército Brasileiro, 2012. *Lei n° 12705*. Brasil: Imprensa Nacional.
- Exército Brasileiro, 2014. *Portaria n° 1497*. Brasil: Imprensa Nacional.
- Governo Brasileiro, 1749. *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão*. Brasil: Imprensa nacional.
- Governo da República Portuguesa, 1918. *Decreto*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Governo da República Portuguesa, 1918a. *Lei n° 2135*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Governo da República Portuguesa, 1968. *Decreto Lei*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Governo de Angola, 2005. *Plano Nacional de ação*, Luanda: Imprensa Nacional.



- Governo de Portugal, 2009. *PNA/ 2009- 2013*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- IESM, 2015a. *Trabalhos de Investigação (NEP/ACA-010)*. Lisboa: IESM.
- IESM, 2015b. *Regras de Apresentação e Referenciação para os Trabalhos Escritos a Realizar no IESM (NEP/ACA -018)*. Lisboa: IESM.
- Instituto Nacional de Estatística, 2014. *Censo Geral da População e Habitação*. Luanda: Imprensa Nacional.
- Liga dos Combatentes de Portugal, 2008. Lisboa: s.n.
- Marinha Brasileira, 1980. *Lei nº 6.807*. Brasil: Imprensa Nacional.
- Marinha Brasileira, 1997. *Lei nº 9519*. Brasil: Imprensa Nacional.
- Ministério da Administração Pública Emprego e Segurança Social, s.d. Luanda: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa do Brasil, 2012. *Estratégia Nacional de Defesa*. Brasília: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 1987. *Lei nº 30/87*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 1991. *Declaração de Retificação nº 245/91*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 1991a. *Portaria nº 777/91*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 1991b. *Portaria nº 1156/91*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 1993. *Portaria nº 163/93*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 1993a. *Portaria nº 163/93*. Lisboa : Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 1993b. *Portaria nº 1232/93*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional, 1993c. *Lei Geral do Serviço Militar*. Luanda: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 1996. *Portaria nº 238/96*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 1999. *Lei nº 174/99*. Lisboa: Imprensa.
- Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 1999a. *Lei nº 174/99*. Lisboa: Imprensa Nacional.



- Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 2008. *Despacho n.º 101*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 2008a. *Lei n.º 1/2008*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional (Portugal), 2009. *Decreto-Lei n.º 52/2009*. Lisboa: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional de Cabo Verde, 93. *Decreto n.º 6/93*. Cidade de Praia: Imprensa Nacional.
- Ministério da Defesa Nacional de Cabo Verde, 2013. *Portaria n.º 25/2013*. Cidade de Praia: Imprensa Oficial.
- Ministério do Planeamento, 2013/17. *Plano Nacional de Desenvolvimento*. Luanda: Imprensa Nacional.
- Organização das Nações Unidas, 1948. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Nova Iorque: NU.
- Organização das Nações Unidas, 2000. *resolução 1325*. Nova Iorque: s.n.
- Organização do Tratado do Atlântico Norte, 1980. *Resolução da NATO S/N*. Bruxelas: s.n.
- Quivy, R. e. c. L. V., 2005. *Manual de Investigação em ciências sociais*. 4ª ed. Lisboa: Gradiva.
- Revista Visão, 2016. *Portugal vai ter a primeira mulher general nas Forças Armadas*. [Em linha] Disponível em: <http://visao.sapo.pt/actualidade/portugal/2016-03-18-Portugal-vai-ter-a-primeira-mulher-general-nas-Forcas-Armadas> [Acedido em mar. 2016].
- Webel, C. a. g., 2007. *Handbook of Peace and Conflict Studies*. 1º ed. London, New York: Routledge.



Apêndice A — Plano Geral do Trabalho

Tabela 3 – Plano de trabalho

OBJETIVO GERAL		QUESTÃO CENTRAL
Analisar e identificar as premissas que possam contribuir para consolidar a integração do género feminino nas FAA, visando ganho de eficiência, mantendo a consonância com os níveis de exigência dos padrões de liberdade, direitos e garantias preconizadas pela Constituição da República de Angola e pelo Plano Nacional de Ação.		<i>Como consolidar e incrementar a integração do género feminino nas FAA, seguindo um desígnio estabelecido pela constituição da RA, a fim de contribuir para encontrar soluções mais abrangentes e eficientes para o cabal cumprimento das suas missões e quais os principais desafios a superar?</i>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	QUESTÕES DERIVADAS	HIPÓTESES DE TRABALHO
OE1: Avaliar e analisar de que forma a implementação do PNA, no que respeita à vertente igualdade do género, poderá contribuir para encontrar as melhores soluções, visando o cumprimento das missões das FAA e a satisfação das necessidades e prioridades da Instituição Militar;	QD1: Como obter o equilíbrio mais ajustado entre uma superior integração do género feminino nas FAA, decorrente da execução do PNA, e os interesses e prioridades da Instituição Militar, sem que estes sejam condicionados?	HIP 1: Um superior nível de integração do género feminino nas FAA vai contribuir para promover a igualdade de géneros na IM, em consonância com o preconizado pela CRA. No entanto este incremento na integração deve ser conseguido de forma progressiva e equilibrada em função das perspetivas e exigências da IM e sem que possa comprometer ou dificultar o cumprimento das suas missões.
OE2: Avaliar que tipo de soluções e medidas poderão ser adotadas no sentido de assegurar as garantias constitucionais no âmbito da igualdade de géneros no seio das FAA, com base em estudos comparativos com outras realidades similares no âmbito regional e da CPLP;	QD2: No roteiro para uma consolidação da integração do género feminino nas FAA, quais as experiências já praticadas em Países amigos e aliados, no contexto regional e da CPLP, poderão constituir boas referências e como o poderão influenciar?	HIP 2: No processo de consolidação da integração do género feminino nas FAA existem experiências já praticadas em Países amigos que podem constituir um bom referencial. Neste contexto as realidades das FFAA do Brasil, Cabo Verde e Portugal, nossos aliados na CPLP, com níveis de integração transversal mais consolidados, a sua análise e comparação das experiências obtidas nos respetivos processos de implementação face às especificidades de cada uma das realidades sociais, pode contribuir para influenciar de forma positiva o processo nas FAA.
OE3: Analisar e perspetivar a definição das Estruturas Orgânicas das FAA e no seu escalonamento por Armas e Especialidades, no sentido de poder acomodar a consolidação da integração do género feminino promovendo a sua maior eficiência e como poderá ser agilizado esse processo.	QD3: Num eventual processo de redefinição das estruturas orgânicas das FAA e visando a sua maior eficiência, quais as UEO que podem acomodar uma superior integração do género feminino no curto prazo e como poderá ser agilizado o processo para as restantes?	HIP 3: O grau de exigência em termos de aptidão física, fatores psicossociais, de autoestima, fatores decorrentes das medidas de proteção e estímulo da maternidade podem constituir condicionantes em diferentes níveis, consoante a área funcional de desempenho. Assim importa perspetivar valores de percentagens adequadas para efetivos do género feminino nas seguintes fases da consolidação da integração de género nas FAA, que poderão divergir em função da respetiva área funcional, antevendo que nas áreas Administrativas, de Apoio Logístico, Gestão de Recursos Humanos e na Saúde e na Formação possam ser inicialmente superiores às percentagens fixadas para a Área Operacional onde o incremento deverá ocorrer a ritmo mais gradual.

Fonte: (autor, 2016)



Apêndice B — Matriz de Validação

Tabela 4 – Matriz de validação

QUESTÃO CENTRAL	QUESTÃO DERIVADA	HIPÓTESES	VALIDAÇÃO HIPÓTESES
Como consolidar e incrementar a integração do género feminino nas FAA, seguindo um designio estabelecido pela constituição da RA, a fim de contribuir para encontrar soluções mais abrangentes e eficientes para o cabal cumprimento das suas missões e quais os principais desafios a superar?	QD.1 – Como obter o equilíbrio mais ajustado entre uma superior integração do género feminino nas FAA, decorrente da execução do PNA, e os interesses e prioridades da Instituição Militar, sem que estes sejam condicionados?	H 1 – Um superior nível de integração do género feminino nas FAA vai contribuir para promover a igualdade de géneros na IM, em consonância com o preconizado pela CRA. No entanto este incremento na integração deve ser conseguido de forma progressiva e equilibrada em função das perspetivas e exigências da IM e sem que possa comprometer ou dificultar o cumprimento das suas missões.	Validada (Cap.2)
	QD 2 – No roteiro para uma consolidação da integração do género feminino nas FAA, quais as experiências já praticadas em Países amigos e aliados, no contexto regional e da CPLP, poderão constituir boas referências e como o poderão influenciar?	H 2 – No processo de consolidação da integração do género feminino nas FAA existem experiências já praticadas em Países amigos que podem constituir um bom referencial. Neste contexto as realidades das FFAA do Brasil, Cabo Verde e Portugal, nossos aliados na CPLP, com níveis de integração transversal mais consolidado, a sua análise e comparação das experiências obtidas nos respetivos processos de implementação face às especificidades de cada uma das realidades sociais, pode contribuir para influenciar de forma positiva o processo nas FAA.	Validada (Cap.3)
	QD 3 – Num eventual processo de redefinição das estruturas orgânicas das FAA e visando a sua maior eficiência, quais as UEO que podem acomodar uma superior integração do género feminino no curto prazo e como poderá ser agilizado o processo para as restantes?	H 3 – O grau de exigência em termos de aptidão física, fatores psicossociais, de autoestima, decorrentes das medidas de proteção e estímulo da maternidade podem constituir condicionantes em diferentes níveis, consoante a área funcional de desempenho. Assim importa perspetivar valores de percentagens adequadas para efetivos do género feminino nas seguintes fases da consolidação da integração de género nas FAA, que poderão divergir em função da respetiva área funcional, antevendo que nas áreas Administrativas, de Apoio Logístico, Gestão de recursos Humanos e na Saúde e na Formação possam ser inicialmente superiores às percentagens fixadas para a Área Operacional onde o incremento deverá ocorrer a ritmo mais gradual.	Validada (Cap.4)

Fonte (autor,2016)



Apêndice C — Conceitos

O que é Género:

Género pode ser definido como aquilo que **identifica e diferencia os homens e as mulheres**, ou seja, o género masculino e o género feminino.

De acordo com a definição “tradicional” de género, este pode ser usado como sinónimo de “sexo”, referindo-se ao que é próprio do sexo masculino, assim como do sexo feminino.

No entanto, a partir do ponto de vista das ciências sociais e da psicologia, principalmente, o **género é entendido como aquilo que diferencia socialmente as pessoas**, levando em consideração os padrões histórico-culturais atribuídos para os homens e mulheres.

O que é Integração:

Integração é um substantivo feminino com origem no latim *integrare*, que significa o **ato ou efeito de integrar** ou **tornar inteiro**. Integração é também sinónimo de **assimilação e reunião**.

É um termo bastante frequente no âmbito da **pedagogia**, sendo que mesmo nesta área, pode ser usado em contextos bem distintos. Pode remeter para a introdução acompanhada de um aluno com deficiências ou dificuldades de aprendizagem em uma turma. Também pode remeter para a adaptação de um aluno na sua vida escolar. Um aluno bem integrado no contexto escolar (tanto no âmbito da aprendizagem como dos relacionamentos com os seus colegas), provavelmente obterá melhores resultados. Por esse motivo, a integração é um assunto essencial, e frequentemente instituições escolares e organizações de alunos criam atividades de integração.

A integração também pode e deve ocorrer no **contexto profissional**, sendo que para um funcionário recentemente contratado, a integração na empresa é essencial para que seja bem sucedido na sua tarefa. É importante ser integrado na função desempenhada, mas também ser integrado na sua equipe, para que conheça melhor os seus colegas. Com esse objetivo, muitas empresas organizam eventos ou retiros de “*team building*”, com o objetivo de fortalecer laços entre os colegas da mesma empresa.

Integração social

No âmbito da **sociologia**, a integração social consiste no processo de introdução de indivíduos ou grupos em contextos sociais maiores, com padrões e normas mais gerais. Quanto maior for a integração dentro de uma sociedade, maior será o nível de concordância entre os seus membros e maior será a estabilidade social na comunidade. Apesar de ser um conceito positivo, em alguns casos, quando ocorre uma integração total, é comum haver uma lentidão em processos dinâmicos sociais e por vezes uma inaptidão de mudar e se adaptar a acontecimentos e fenômenos novos.

Apesar de algumas sociedades atuais não fazerem essa distinção, é importante salientar que existem dois tipos de integração: a normativa, que ocorre através da incorporação das normas e valores predominantes; e a funcional, que ocorre graças à dependência mútua entre os seus vários elementos.



Apêndice D — Questionário

Tabela 5 – Questionário de suporte às entrevistas

QUESTIONÁRIO	Chefe da Direção de Pessoal e Quadros/ Exe.	Comandante da AME	Chefe Repartição de Artilharia Terrestre da Região Militar
1. Considera que a atual percentagem de efetivos do género feminino nas FAA (EXERCITO/ FANA/ MGA) ou especialidade correspondente, corresponde e dá resposta às orientações estratégicas em vigor na Instituição Militar (IM)?	Não corresponde. Más tal facto se deve processo em si mesmo, isto é caminha na senda das necessidades da IM e sobretudo numa base seletiva qualitativa.		
2. Caso tenha respondido de forma negativa na questão anterior qual considera ser a percentagem adequada no seu Ramo(especialidade)? E qual o horizonte temporal adequado para atingir esse número?	O Exercito é o maior Ramo das FAA, a percentagem atual não corresponde as necessidades da IM. A melhoria das condições dos quartéis e outras condições podem acelerar o incremento do GF no Ramo.		
3. Considera que a atual percentagem de efetivos do género feminino nas FAA é inferior à da registada na Função Pública? E à percentagem preconizada no Plano nacional de Ação?	Obviamente o GF está mais integrado na função pública, porquanto é vasto o leque de opções a este nível. Mas caminham ambas as áreas para os objetivos estabelecidos pelo PNA.		
4. Caso tenha respondido que é inferior na questão anterior considera que se devia aproximar daqueles valores?	Sim. Mas o cumprimento do PNA para a IM deve decorrer da compreensão as condições específicas das FAA.		
5. O nível atual de integração do género feminino nas FAA tem correspondido aos interesses e prioridades da Instituição Militar (IM)? Quais as principais vantagens já identificadas na consolidação deste processo?	<p>Não.</p> <p>1.Porquanto registam-se ainda algumas debilidades infraestruturais.</p> <p>2.As vantagens são positivas na vertente da componente da Administração, Asseguramentos combativos e Saúde.</p>		
6. Quais os principais desafios e eventuais constrangimentos que podem ser associados ao processo de consolidação da integração de género nas FAA?	Consideram que os principais constrangimentos a integração do GF é a maternidade e responsabilidade paternal.		
7. As experiências verificadas em Países amigos e aliados na CPLP (p. ex: Portugal; Brasil e Cabo Verde), podem constituir bons contributos para análise e influenciar de forma positiva o processo de consolidação da integração de género nas FAA, nomeadamente no que respeita à produção da legislação enquadrante?	<p>Defendem uma revisão ao atual quadro legislativo para as FAA adequada a Constituição da República em vigor.</p> <p>Consideram de todo importante ter em atenção a edificio legislativo de outros Países e em particular os da CPLP.</p>		
8. Considera que o processo de consolidação da integração de género nas FAA, em relação à realidade atual, deve ser transversal a todos Ramos/ Especialidades/ Áreas funcionais?	Sim. No entanto, defendem que a consolidação da integração do GF nas FAA, deve ser fundamentalmente na área da Administração e outros serviços.		
9. Considera que este processo para atingir uma superior integração do género nas FAA deve ser gradual e a diferentes níveis consoante os Ramos/ Especialidades/ Áreas funcionais?	Sim. A integração deve ser gradual em função das necessidades da IM, e ao nível do Exército, consideram que tal procedimento deve ocorrer no que respeita as unidades de combate.		

Fonte: (autor, 2016)